



Universidade Estadual de Londrina

VICTOR HUGO MARTINS AGUDO ROMÃO

OS EFEITOS DA “UBERIZAÇÃO” NO MERCADO DE TRABALHO: O CASO DE LONDRINA

LONDRINA - PARANÁ
2023

VICTOR HUGO MARTINS AGUDO ROMÃO

**OS EFEITOS DA “UBERIZAÇÃO” NO MERCADO DE
TRABALHO: O CASO DE LONDRINA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia Regional, da Universidade Estadual de Londrina-UEL, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Profa. Dra. Katy Maia

LONDRINA - PR
2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UEL

ROMÃO, VICTOR HUGO MARTINS AGUDO

OS EFEITOS DA “UBERIZAÇÃO” NO MERCADO DE TRABALHO: O CASO DE LONDRINA / VICTOR HUGO MARTINS AGUDO ROMÃO. - Londrina, 2023.

99 f.

Orientador: KATY MAIA. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Programa de Pós-Graduação em Economia Regional, 2023.

Inclui bibliografia.

1. Uberização; Londrina; mercado de trabalho. - Tese. I. MAIA, KATY. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Estudos Sociais Aplicados. Programa de Pós-Graduação em Economia Regional. III. Título.

CDU 33

VICTOR HUGO MARTINS AGUDO ROMÃO

**OS EFEITOS DA “UBERIZAÇÃO” NO MERCADO DE
TRABALHO: O CASO DE LONDRINA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia Regional, da Universidade Estadual de Londrina-UEL, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

COMISSÃO EXAMINADORA

Profa. Dra. Katy Maia
Universidade Estadual de Londrina

Prof. Dr. Carlos Eduardo Caldarelli
Universidade Estadual de Londrina

Prof. Dr. Daniel da Silva Barros
Universidade Estadual de Londrina

Londrina, 08 de maio de 2023

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a memória de meu Avô Rocino Martins que foi um grande pai pra mim, me ensinou caráter, a gostar de ler jornais, a gostar de economia, sempre me incentivou a estudar e dizia sempre que meu melhor amigo era o livro.

Por fim, dedico este trabalho ao meu filho Thiago que tanto amo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que pelo seu cuidado me capacitou a chegar até este momento no curso de pós-graduação.

A todos os funcionários do Departamento de Ciências Econômicas da UEL por todo apoio e ajuda durante os anos que estive na Universidade, tanto graduação quanto o Mestrado.

Quero agradecer a minha orientadora Profa. Dra. Katy Maia, minha segunda mãe, pelo seu empenho dedicado à minha pesquisa e por todo apoio e muita paciência ao longo da elaboração deste projeto, pois juntos conseguimos cumprir com este desafio.

Aos meus amigos que fiz durante o Mestrado, Alexandre, Willian e Dreyfuss que sempre incentivaram os meus estudos e me ensinaram que apesar das dificuldades, os meus sonhos sempre serão possíveis de serem alcançados.

A todos os trabalhadores de aplicativos que responderam ao questionário e que estão nesta jornada noite e dia, sol e chuva, até mesmo os que não puderam ou não tiveram a oportunidade de responder e que estão na luta para garantir o seu sustento e de sua família.

Sou grato a pessoas especiais que sempre estiveram ao meu lado e que tenho uma grande admiração e um carinho como Juliana Peres, Luiz Alberto (Betinho), Hugo, Luiz Gustavo (LG), Manilio e Santiago.

ROMÃO, Victor Hugo Martins Agudo. **Os Efeitos da “Uberização” no Mercado de trabalho**: o caso de Londrina. 2023. 99 f. Dissertação em Economia Regional – Centro de Estudos Sociais Aplicados. Universidade Estadual de Londrina. Londrina, 2023.

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo identificar, caracterizar e demonstrar os efeitos da “Uberização” no mercado de trabalho do município de Londrina no Estado do Paraná com a entrada e desenvolvimento da prestação de serviços por meio de aplicativos de celular para veículos, com foco em automóveis e motocicletas. Para analisar as condições de trabalho envolvidas na prestação de serviços por aplicativos de transporte de passageiros e *delivery*, inicialmente adotou-se como método a pesquisa qualitativa, por meio da revisão de literatura teórica e empírica sobre o tema. Posteriormente, adotou-se a pesquisa quantitativa, por meio do estudo de caso, com aplicação de questionários em motoristas de aplicativos de automóveis e motocicletas no referido município. Buscou-se investigar e aprofundar o conhecimento a respeito desta nova forma de organização de trabalho, denominada “Uberização”, identificar os aspectos positivos e negativos deste mercado e seus efeitos sobre o trabalhador e o mercado de trabalho. Com a pesquisa de campo, foi possível traçar o perfil dos trabalhadores destas plataformas em Londrina, e examinar as condições de trabalho. A somatória de toda pesquisa e a análise dos questionários permitiram examinar os efeitos desta nova modalidade laboral no município de Londrina, especificamente com foco nos impactos da “Uberização” no mercado de trabalho e na precarização do trabalho. O estudo permite concluir que a “uberização” do mercado de trabalho traz benefícios, como flexibilidade e liberdade para os trabalhadores, mas também implica em precarização e insegurança econômica. Os trabalhadores são considerados “parceiros” independentes, o que transfere para eles os custos e riscos do trabalho, sem oferecer benefícios e proteções sociais. Isso resulta em salários baixos, longas horas de trabalho e falta de benefícios como plano de saúde e seguro. Além disso, a pesquisa identificou que a maioria dos motoristas de aplicativo trabalha em outras atividades, utilizando o trabalho como uma fonte complementar de renda.

Palavras-chave: Uberização; Londrina; mercado de trabalho.

ROMÃO, Victor Hugo Martins Agudo. **The Effects of “Uberization” on the labor market: the case of Londrina.** 2023. 99 pp. Dissertation in Regional Economics – Center for Applied Social Studies. State University of Londrina. Londrina, 2023.

ABSTRACT

This research aim to identify, characterize and demonstrate the effects of "Uberization" in the labor market in the municipality of Londrina in the State of Paraná with the entry and development of the provision of services through mobile applications for vehicles, with a focus on automobiles. and motorcycles. In order to analyze the working conditions involved in the provision of services by passenger transport and delivery applications, qualitative research was initially adopted as a method, through a review of theoretical and empirical literature on the subject. Subsequently, quantitative research was adopted, through a case study, with the application of questionnaires to drivers of automobile and motorcycle applications in that municipality. We sought to investigate and deepen knowledge about this new form of work organization, called "Uberization", to identify the positive and negative aspects of this market and its effects on the worker and the labor market. With the field research, it was possible to profile the workers of these platforms in Londrina, and examine the working conditions. The sum of all the research and the analysis of the questionnaires allowed examining the effects of this new type of work in the city of Londrina, specifically focusing on the impacts of “Uberization” on the labor market and the precariousness of work. The study allows us to conclude that the "uberization" of the labor market brings benefits such as flexibility and freedom for workers, but it also entails precarization and economic insecurity. Workers are considered independent "partners," which transfers the costs and risks of work onto them without providing social benefits and protections. This results in low wages, long working hours, and a lack of benefits such as health insurance and insurance coverage. Additionally, the research identified that the majority of app-based drivers work in other activities, using this work as a supplementary source of income.

Keywords: Uberization; Londrina. labor market.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Nível de ocupação da força de trabalho no Brasil para pessoas de 14 anos ou mais - em % - de janeiro de 2012 a março de 2022	39
Figura 2 - Taxa combinada de desemprego e subemprego devido a insuficiência	40
Figura 3 - Rendimento médio real médio do trabalho - em salários mínimos - de janeiro	40
Figura 4 - Produto Interno Bruto Brasileiro - variação em relação ao ano anterior em % - de 2012 a 2021	41

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Participação dos motoristas de aplicativos por gênero e escolaridade, amostra de Londrina, 2023	52
Tabela 2 - Participação dos motoristas de aplicativos, por gênero e faixas etárias, amostra de Londrina, 2023	53
Tabela 3 - Participação dos motoristas de aplicativo, por cor da pele e gênero, amostra de Londrina, 2023	54
Tabela 4 - Participação de motoristas de aplicativo, por horas diárias trabalhadas e por gênero, amostra de londrina 2023	54
Tabela 5 - Participação dos motoristas de aplicativo, por horas semanais trabalhadas e gênero, amostra de Londrina, 2023	55
Tabela 6 - Participação dos motoristas de aplicativo, por horas trabalhadas no final de semana e gênero, amostra de Londrina, 2023	55
Tabela 7 - Participação dos motoristas de aplicativo, por gênero e faixa de salário mínimo mensal, amostra de Londrina, 2023	56
Tabela 8 - Participação dos motoristas de aplicativo que exercem ou não outras atividades no mercado de trabalho, por gênero, amostra de Londrina, 2023	56
Tabela 9 - Participação dos motoristas de aplicativo com renda em outra atividade profissional, por gênero, amostra de Londrina, 2023	57
Tabela 10 - Participação dos motoristas de aplicativo, segundo a forma de aquisição e/ou locação do veículo, por gênero, amostra de Londrina, 2023	58
Tabela 11 - Participação dos motoristas de aplicativo da amostra, em relação ao seguro dos veículos, por gênero, amostra de Londrina, 2023	58
Tabela 12 - Participação dos motoristas de aplicativo que possuem seguro de saúde, por gênero, amostra de Londrina, 2023	59
Tabela 13 - Participação dos motoristas de aplicativo, afastados das atividades, por motivo de doença ou acidente, com suporte ou não para reposição de renda, por gênero, amostra em Londrina, 2023	59
Tabela 14 - Participação dos motoristas de aplicativo que contribui para a previdência social, por gênero, amostra de Londrina 2023	60
Tabela 15 - Participação dos motoristas de aplicativo por tempo trabalhado em aplicativo, por gênero, amostra de Londrina 2023	60
Tabela 16 - Participação dos motoristas de aplicativo por grau de satisfação com as taxas	

cobradas pelo aplicativo, por gênero, amostra de Londrina 2023	61
Tabela 17 - Participação dos motoristas de aplicativo por grau de satisfação trabalhando com o aplicativo, por gênero, amostra de Londrina 2023	62
Tabela 18 - Participação dos motoristas de aplicativo por grau de satisfação com o suporte técnico dado ao uso do aplicativo, por gênero, amostra de Londrina 2023	63
Tabela 19 - Principais custos da jornada de trabalho de motoristas de carro por gênero, amostra de Londrina, 2023	64
Tabela 20 - Violência ocorrida ou não por motoristas de aplicativo, por gênero, amostra de Londrina, 2023	64
Tabela 21 - Formas de violência sofrida por motoristas de aplicativo, por gênero, amostra de Londrina, 2023	65
Tabela 22 - Participação dos motoristas de aplicativo, por escolaridade e salário mínimo mensal, amostra de Londrina, 2023	66
Tabela 23 - Participação dos motoristas de aplicativo, por hora trabalhada por dia e salário mínimo mensal, amostra de Londrina, 2023	66
Tabela 24 - Participação dos motoristas de aplicativo, por hora trabalhada por semana e salário mensal, amostra de Londrina, 2023	67
Tabela 25 - Participação dos motoristas de aplicativo, por hora trabalhada por final de semana e salário mensal, amostra de Londrina, 2023	68
Tabela 26 - Participação dos motociclistas de aplicativos por gênero e escolaridade, amostra de Londrina, 2023	69
Tabela 27 - Participação dos motociclistas de aplicativos, por gênero e faixas etárias, amostra de Londrina, 2023	69
Tabela 28 - Participação dos motociclistas de aplicativo, por cor da pele e gênero, amostra de Londrina, 2023	70
Tabela 29 - Participação de motociclistas de aplicativo, por horas diárias trabalhadas, amostra de londrina 2023	70
Tabela 30 - Participação dos motociclistas de aplicativo, por horas semanais trabalhadas, amostra de Londrina, 2023	71
Tabela 31 - Participação dos motoristas de aplicativo, por horas trabalhadas no final de semana, amostra de Londrina, 2023	71
Tabela 32 - Participação dos motociclistas de aplicativo, por faixa de salário mínimo mensal, amostra de Londrina, 2023	72
Tabela 33 - Participação dos motociclistas de aplicativo que exercem ou não outras atividades	

no mercado de trabalho, amostra de Londrina, 2023	72
Tabela 34 - Participação dos motociclistas de aplicativo com renda em outra atividade profissional, por gênero, amostra de Londrina, 2023	73
Tabela 35 - Participação dos motociclistas de aplicativo, segundo a forma de aquisição e/ou locação do veículo, por gênero, amostra de Londrina, 2023	73
Tabela 36 - Participação dos motociclistas de aplicativo da amostra, em relação ao seguro dos veículos, por gênero, amostra de Londrina, 2023	74
Tabela 37 - Participação dos motociclistas de aplicativo que possuem seguro de saúde, por gênero, amostra de Londrina, 2023	74
Tabela 38 - Participação dos motociclistas de aplicativo, afastados das atividades, por motivo de doença ou acidente, com suporte ou não para reposição de renda, por gênero, amostra em Londrina, 2023	75
Tabela 39 - Participação dos motociclistas de aplicativo que contribui para a previdência social, por gênero e por tipo de Previdência, amostra de Londrina 2023	76
Tabela 40 - Participação dos motociclistas de aplicativo por tempo trabalhado em aplicativo, por gênero, amostra de Londrina 2023	77
Tabela 41 - Participação dos motociclistas de aplicativo por grau de satisfação com as taxas cobradas pelo aplicativo, por gênero, amostra de Londrina 2023	77
Tabela 42 - Participação dos motociclistas de aplicativo por grau de satisfação trabalhando com o aplicativo, por gênero, amostra de Londrina 2023	79
Tabela 43 - Participação dos motociclistas de aplicativo por grau de satisfação com o suporte técnico dado ao uso do aplicativo, por gênero, amostra de Londrina 2023	79
Tabela 44 - Principais custos da jornada de trabalho de motociclistas, amostra de Londrina, 2023	80
Tabela 45 - Violência ocorrida ou não por motociclistas de aplicativo, por gênero, amostra de Londrina, 2023	81
Tabela 46 - Formas de violência sofrida por motociclistas de aplicativo, por gênero, amostra de Londrina, 2023	81
Tabela 47 - Participação dos motociclistas de aplicativo, por escolaridade e salário mínimo mensal, amostra de Londrina, 2023	82
Tabela 48 - Participação dos motociclistas de aplicativo, por hora trabalhada por dia e salário mínimo mensal, amostra de Londrina, 2023	83
Tabela 49 - Participação dos motociclistas de aplicativo, por hora trabalhada por semana e salário mensal, amostra de Londrina, 2023	83

Tabela 50 - Participação dos motociclistas de aplicativo, por hora trabalhada por final de semana e salário mensal, amostra de Londrina, 2023	84
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMT	<i>Amazon Mechanical Turk</i>
CAAE	Certificado de Apresentação para Apreciação Ética
CEP	Comitês de ética em Pesquisa
CNH	Carteira Nacional de Habilitação
CONEP	Comitê Nacional de Ética
EUA	Estados Unidos da América
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PIB	Produto Interno Bruto

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
2 REVISÃO DA LITERATURA TEÓRICA E EMPÍRICA	20
2.1 REVISÃO DA LITERATURA TEÓRICA: FORMAS DE PRODUÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	20
2.1.1 Produção por Meio de Plataformas Digitais na Intermediação do Trabalho	26
2.1.1.1 Mercadoria.....	26
2.1.1.2 Formas específicas do produto das plataformas de uberização do trabalho.....	30
2.1.2 Ideologia Neoliberal e a Roupagem do Empreendedorismo	35
2.1.3 Mercado de Trabalho Brasileiro: Aspectos Legais mais Recentes e Principais Características.....	36
2.2 REVISÃO DA LITERATURA EMPÍRICA: “UBERIZAÇÃO/UBERISMO”	41
3 METODOLOGIA	49
3.1 BASE DE DADOS E VARIÁVEIS SELECIONADAS	49
3.2 PROCEDIMENTOS DE PESQUISA	51
4 RESULTADOS E INTERPRETAÇÃO	52
4.1 RESULTADOS DO ESTUDO DE CASO: TRABALHADORES MOTORISTAS DE APLICATIVO	52
4.2 RESULTADOS DO ESTUDO DE CASO: TRABALHADORES MOTOCICLISTAS DE APLICATIVO	68
5 CONCLUSÃO	85
REFERÊNCIAS	88
APÊNDICE	95

1 INTRODUÇÃO

Com a evolução tecnológica a sociedade passa a ter mais acesso à informação e com isso exige mais opções de produtos e serviços. Em consequência, buscou-se novas alternativas para sobrevivência, além da concorrência empresarial.

Uma vertente das novas tecnologias, adotada também por outras empresas, além da pioneira UBER, denomina-se “economia disruptiva” e/ou “economia compartilhada”, uma tendência que surge como alternativa para atender e satisfazer inúmeras necessidades daqueles consumidores que buscam acesso a produtos e pagam pela experiência de tê-los temporariamente, ao invés de adquiri-los (BARDHI; ECKHARDT, 2012).

Esta tendência de comportamento, de compartilhamento de bens individuais ociosos tem se popularizado. Neste cenário, incluem-se as empresas de tecnologia que, ao perceberem o grande nicho de mercado, criaram plataformas tecnológicas, proporcionando a interação das pessoas com novos mercados de consumo colaborativo, intensificando as mudanças nos padrões de consumo.

Neste sentido, o conceito de Uberização define uma tendência que pode ser aplicada a várias formas de ocupação, abrangendo diferentes níveis de qualificação profissional, níveis de rendimento e condições de trabalho em escala global. Isso significa que a influência da Uberização se estende a uma ampla gama de ocupações, independentemente do nível de qualificação exigido, afetando as condições de trabalho e os ganhos dos trabalhadores em todo o mundo. O termo refere-se a um processo amplo, e não apenas da empresa UBER, sendo essa uma das pioneiras, que trouxe uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho (ABÍLIO, 2020).

Pode-se também conceituar Uberização como um amplo processo de informalização do trabalho, processo que traz mudanças qualitativas à definição de trabalho informal, passando a ser compreendido como um passo no processo de flexibilização do trabalho, além de concorrer paralelamente com as terceirizações. Opera como novo meio de monopolização de atividades econômicas e de centralização do controle sobre o trabalho (SLEE, 2017).

Com o desenvolvimento das tecnologias da informação e a centralização de capitais por empresas gigantes, elas se livram de custos e responsabilidades trabalhistas e ao mesmo tempo, controlam todas as etapas da cadeia (desde as novas formas de gestão ao gerenciamento de trabalho). Neste bojo, o programa dos aplicativos controla o autogerenciamento do trabalhador, na administração eficaz de sua própria produtividade (ABILIO, 2020).

Na Uberização, a empresa utiliza a força de trabalho como um “*game*” *just-in-time*, utilizando-a quando necessário, e de forma controlada, de acordo com a demanda. O trabalhador não tem acesso ao gerenciamento de sua demanda, à logística, à distribuição de seu trabalho e ao valor. A empresa na qual faz parte, detém todo esse controle, não utiliza regras para a bonificação e tão pouco garantias trabalhistas (ABÍLIO, 2021).

Segundo Abílio (2020), a Uberização está intrinsecamente relacionada às regulamentações estatais e ao papel ativo do Estado na eliminação de direitos trabalhistas. Esse fenômeno decorre da flexibilização do trabalho, que leva à supressão de proteções legais e facilita a exploração dos trabalhadores, legitimando, legalizando e tornando comum a transferência de custos e riscos para o indivíduo. Conforme argumentado pela autora, é crucial promover o debate acerca das regulamentações governamentais no contexto da Uberização, a fim de combater desigualdades, proporcionar melhores condições de trabalho para os trabalhadores e, conseqüentemente, aprimorar o próprio mercado

Por sua vez, Castro (2020) discute a organização e a força de trabalho no modelo da empresa Uber, que se distancia significativamente do modelo de emprego formal, protegido por garantias de direitos sociais e trabalhistas. Embora a Uber seja considerada uma parceira do motorista, ao intermediar a oferta e a demanda entre os usuários da plataforma, a empresa não estabelece vínculo empregatício formal, o que implica que os motoristas enfrentam longas e imprevisíveis jornadas de trabalho para obter uma remuneração satisfatória. Esta falta de vínculo empregatício e as condições de trabalho impostas pela Uber levantam preocupações sobre a segurança e os direitos dos motoristas, destacando a necessidade de regulamentações e proteções adequadas no setor.

Dado o exposto, esta pesquisa tem como objetivo identificar, caracterizar e demonstrar os efeitos da “Uberização” no mercado de trabalho do município de Londrina no Estado do Paraná com a entrada e desenvolvimento da prestação de serviços por meio de aplicativos de celular para veículos, com foco em automóveis e motocicletas que ocorreu a partir de 2016.

A hipótese desta pesquisa é de que com a entrada e expansão das plataformas de transporte, como a Uber e empresas similares, em Londrina, tiveram impactos significativos no mercado de trabalho, resultando em mudanças nas condições de trabalho, níveis de renda e relações laborais dos motoristas de aplicativo e entregadores de *delivery*. Essas mudanças podem envolver a precarização do trabalho, redução de direitos trabalhistas e intensificação da competição entre os trabalhadores, afetando tanto a oferta quanto a demanda por esses serviços. Acredita-se, no entanto, que essas empresas tenham também aumentado tanto a oferta de oportunidades de trabalho como a demanda por serviços de transporte e *deliveries* na cidade,

contribuindo para transformações no mercado de trabalho local.

Este estudo se justifica devido ao aumento do desemprego em Londrina entre 2016 e meados de 2020. Muitos desempregados buscaram formas alternativas de renda no mercado informal, incluindo a entrada como colaboradores em aplicativos de transporte de passageiros e entregas. Nesse período, a concorrência entre os aplicativos e a entrada em massa de novos colaboradores resultaram na redução da remuneração devido à queda nos preços das corridas. A pandemia de COVID-19 e o consequente fechamento de escolas, universidades e comércio não essencial impactaram negativamente os serviços de transporte de passageiros, mas aumentaram significativamente a demanda por serviços de *delivery*, como entrega de alimentos e medicamentos, devido ao crescimento do trabalho em *home office*.

Para tanto, adotou-se como metodologia de estudo dois procedimentos: primeiramente foi elaborada uma ampla revisão da literatura teórica e empírica acerca da 'uberização'. Posteriormente, foi realizado um estudo de caso no município de Londrina, a fim de investigar o impacto desta nova forma de organização de trabalho na economia local na era digital, por meio de questionários aplicados em uma amostra de motoristas e motociclistas que estão ligados a aplicativos de entrega e de transporte.

Esta dissertação está organizada em mais quatro capítulos, além desta introdução. O segundo capítulo apresenta a revisão teórica e empírica referente às formas de produção e organização do trabalho, desde o Taylorismo, Fordismo e Toyotismo, até chegar a forma de organização laboral abordada neste estudo, chamada de “Uberismo” e/ou “Uberização”. O terceiro capítulo descreve os procedimentos metodológicos adotados no estudo de caso do município de Londrina, no que tange esta nova atividade, com aplicação de questionários em uma amostragem de trabalhadores de aplicativo, para verificar suas características nesta localidade. O quarto capítulo apresenta os resultados da pesquisa de campo, com interpretação e análise dos dados coletados nos questionários. No quinto capítulo está a conclusão desta pesquisa.

2 REVISÃO DA LITERATURA TEÓRICA E EMPÍRICA

2.1 REVISÃO DA LITERATURA TEÓRICA: FORMAS DE PRODUÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Desde a primeira revolução industrial (de 1760 a meados de 1850), passando pela segunda revolução industrial (entre 1850 e meados de 1945), bem como a terceira revolução industrial (final da década de 1960), até a quarta revolução industrial (a partir de 2010, conhecida como indústria 4.0), a população mundial passou por diversas formas de produção, novos hábitos de consumo, configurações geográficas e geopolíticas (SAVIANI, 2004).

O Estado tem grande importância neste processo. Na viabilidade de um sistema capitalista, o Estado deve assumir um papel fundamental para tentar corrigir falhas de mercado, combater a concentração de poder de mercado, privilégios dos monopólios e fornecer bens coletivos (educação, saúde, infraestrutura social e física, defesa) (HARVEY, 1993).

Marx mostrava, em 1848, a expansão do capitalismo como uma forma de mercado mundial (MARX; ENGELS, 1998). Ele destacou a importância da extração da mais-valia do trabalhador no sistema capitalista, salientando o papel do capitalista, o qual tinha o poder sobre as formas de trabalho e produtos, fazendo o trabalhador produzir mais para o capital do que para si próprio (MARX, 2004).

No século XIX, as formas de regulamentação do trabalho eram definidas principalmente pelas leis do livre mercado, ou seja, pela oferta e demanda de mão de obra, onde predominava uma relação entre empresários e trabalhadores, num contexto em que havia condições insalubres de trabalho, longas jornadas, trabalho infantil e submissão de mulheres. Esta era a ótica Liberal Burguesa daquela época (HOBSBAWN, 1995).

No ano de 1917 ocorreu a revolução comunista na Rússia, que assustou toda a Europa, mostrou um aparato crescente no modo de multiplicidade das correntes ideológicas e atividades do sindicalismo. Afunilava-se em um único caminho que era a organização e luta por direitos trabalhistas representados por uma forte liderança. A partir desse fato, já no final da segunda guerra mundial, os governos Europeus voltaram a atenção ao sindicalismo, principalmente na Inglaterra, berço da industrialização (RODRIGUES, 2009).

Neste contexto, o marco que levou à regulação das leis trabalhistas foi a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, e destacou a importância do Estado de Bem-Estar Social (ABRAMO, 2000).

O *New Deal*, programa de recuperação econômica adotado pelo governo norte

americano, entre 1933 e 1937, foi implementado pelo presidente Franklin Delano Roosevelt. Assim, além de alavancar a economia após a quebra da bolsa de valores de Nova Iorque em 1929, buscou auxiliar aqueles que foram prejudicados pela Grande Depressão. Em seguida, novos desafios foram enfrentados com a chegada, em 1939, da II Guerra Mundial, que perdurou até 1945 (HARVEY,1995).

No período de pós II Guerra, entre 1945 e 1973, surgiram diferentes práticas de controle do trabalho, mudanças tecnológicas, novos hábitos de consumo e configurações de poder político e econômico. Inicialmente, pelo sistema de organização de Taylor, em seguida pela produção em massa de Ford, e mais tarde pela Toyota com a produção flexível. Segundo Taylor, a produtividade do trabalho pode ser ampliada por meio da decomposição de cada processo, em movimentos e componentes e o trabalho fragmentado com mais organização, segundo padrões e muito estudo de movimento, as chamadas hierarquias (HARVEY,1995).

O Modelo de Ford, com sua linha de montagem semi-automatizada e produção em massa, começou em 1914 e teve seu ápice entre 1945 e 1948, após II Guerra. Ford objetivava o consumo em massa, com uma nova psicologia, novo tipo de sociedade com renda e tempo para o lazer, em que os próprios trabalhadores da linha de fábrica teriam condições de consumir o produto elaborado – o automóvel (HARVEY,1995).

Já o modo de produção flexível, nascido no Japão, o chamado Toyotismo, rompe com o Fordismo, na década de 1970. Ao adotar o sistema *Just-in-time*, a mão de obra deve ser extremamente qualificada, havendo eliminação de desperdício, trabalho em equipe, foco na qualidade e os funcionários dominando todo o processo produtivo. A ideia era a demanda atender a oferta, a fábrica acompanhava a demanda pelo produto (GUINATO, 2000).

Entre os anos de 1965 e 1973, o keynesianismo e o fordismo já eram incapazes de conter as contradições do sistema capitalista (HARVEY, 1995). O modelo mostrava-se rígido nos mercados, nos investimentos em capital fixo e nos contratos de trabalho. Agravou-se com a recessão de 1973 (choque do petróleo), a qual estremeceu as estruturas do sistema fordista.

Harvey explica sobre a acumulação flexível:

[...] é marcada por um confronto direto com a rigidez do Fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas [...] (HARVEY, 1993, p. 140).

O neoliberalismo, segundo Harvey (2008), é uma doutrina de práticas político-econômicas que propõe o bem-estar humano através da liberdade de cada um e a capacidade empreendedora individual no âmbito de uma estrutura institucional que tem sólido direito à propriedade privada, livre comércio e livre mercado. Harvey (2008) explica que no neoliberalismo, o Estado tem o papel de criar e manter essas estruturas institucionais para essas práticas. O Estado deve garantir a integridade e qualidade do dinheiro e, por fim, estabelecer e cuidar das estruturas para o funcionamento do mercado, como as de defesa (militares e polícia).

Caberia ao Estado a mercantilização em áreas como por exemplo a terra, a água, a instrução, o cuidado de saúde, a segurança social e a poluição ambiental. O Estado deve criar e ampliar esses mercados, não passando além dessas tarefas. A intervenção do estado deve ser mínima, pois de acordo com essa doutrina o Estado não possui informação para entender os sinais do mercado (preços) e porque os grupos de interesse vão distorcer e viciar as intervenções Estatais (principalmente na democracia) em seu próprio benefício (HARVEY, 2008).

Harvey (2008) aponta que o processo de neoliberalização envolveu “destruição criativa” não apenas nas combinações de tecnologia, mas nas divisões do trabalho, nas relações sociais, na promoção do bem-estar social, do modo de vida, de pensamento e das atividades reprodutivas. O neoliberalismo foca as relações contratuais no mercado, colocando toda a ação humana no domínio do mesmo, ele sustenta que o bem-estar social é maximizado pelo alcance e a frequência das transações de mercado.

A acumulação flexível acontece com o surgimento de novos serviços, setores, mercados, inovações comerciais, organizacionais e tecnológicas. Possibilita rápidas mudanças nos padrões de desenvolvimento, afetando os aspectos geográficos e setoriais, e direcionando as transformações ao “setor de serviços”, podendo abranger novas regiões e setores industriais até então não explorados (HARVEY, 1995).

O neoliberalismo e a acumulação flexível ensejaram inovações tecnológicas e aprofundaram o caráter individualista e desregulado do mercado de trabalho. Neste sentido, Shumpeter (1982) explica as transformações na economia capitalista através da “destruição criativa”, para descrever as inovações geradas pelos empreendedores, que criam novos produtos ou formas de produção que geram mercadorias ou novos processos que modificam as relações de produção, destruindo e alterando as pretéritas. Os aplicativos de transporte de passageiros são exemplos da destruição criativa, ocupando o posto das cooperativas de taxi até então tradicionais, oferecendo serviços de maneira mais abrangente a menores custos, de uma forma mais compatível ao momento atual, voltado à cultura dos serviços digitais.

[...] inovações no sistema econômico não aparecem, via de regra, de tal maneira que primeiramente as novas necessidades surgem espontaneamente nos consumidores e então o aparato produtivo se modifica sob sua pressão. Não negamos a presença desse nexos. Entretanto, é o produtor que, igualmente, inicia a mudança econômica, e os consumidores são educados por ele, se necessário; são, por assim dizer, ensinados a querer coisas novas, ou coisas que diferem em um aspecto ou outro daquelas que tinham o hábito de usar. Portanto, apesar de ser permissível, e até mesmo necessário, considerar as necessidades dos consumidores como uma força independente e, de fato, fundamental na teoria do fluxo circular, devemos tomar uma atitude diferente quando analisamos a mudança (SCHUMPETER, 1982, p. 48).

Para Schumpeter (1982), o sistema capitalista possui uma capacidade enorme de revolucionar os meios de produção junto com o investimento garantindo um crescimento contínuo. Pode ocorrer ciclos de prosperidade e recessão (ou depressão), tendo as condições de eliminar a pobreza social.

A destruição criativa tem como princípio a consolidação e o surgimento de métodos e produtos inovadores, que abarcam uma grande parte do mercado, podendo causar até o desaparecimento de métodos e produtos antigos (SCHUMPETER, 1961). Esse processo mostra uma dinâmica competitiva, buscando melhorias dentro do mercado (por exemplo, taxis e entregas de mercadorias), podendo até determinar a extinção de empresas que não se atualizaram.

Schumpeter (1982) rompe com a teoria walrasiana-marshalliana; para o autor a verdadeira concorrência não se dá em pequenas empresas, produzindo bens idênticos (não sendo economia estacionária), mas sim entre as inovadoras de mercado, entre processos e produtos velhos e novos, isso leva à “destruição criativa”. As empresas antigas terão de se ajustar e reciclar técnicas de produção e estruturas para se manterem no mercado e continuarem com o processo de desenvolvimento.

Com o avanço de novas formas de trabalho, chega-se ao surgimento da disrupção, que expressa as inovações que rompem com o processo tradicional de produção de bens, gerando assim uma fratura no modelo econômico e quebra seu curso estático. O conceito de inovação disruptiva assemelha-se ao conceito de destruição criativa (CHRISTENSEN, 1997).

Essas tecnologias são inovações em serviços, produtos e modelos de negócios, que vão ao encontro de novas soluções de mercado, direcionadas ao consumidor não tradicional (CHRISTENSEN; RAYNOR, 2003).

Segundo Markides (2006, apud SCHMIDT; DRUEHL, 2008), essas inovações disruptivas mudam todo o modo de vida do consumidor, seu modo de trabalho e suas práticas sociais. A tecnologia por si só, não importa, o importante é o seu uso, posicionada para um público diferente daquele das inovações sustentadoras, em que as empresas investem em

melhorias de produtos e também serviços para continuarem a liderança de mercado.

A inovação disruptiva inicia com o atendimento da demanda, suprimindo as necessidades de um público menos exigente, e assim vai ganhando força até chegar a atender o público mais exigente, sendo uma grande ameaça às empresas que se baseiam nas inovações sustentadoras (CORSI; DI MININ, 2014). Esse novo entrante, a inovação disruptiva, no mercado existente vem a ser uma impulsionadora de desenvolvimento de um novo mercado (MARKIDES, 2013).

A inovação disruptiva, no início apresenta um desempenho menor do que os principais atributos das tecnologias sustentadoras, assim que atinge o desempenho das sustentadoras, começa o processo de disrupção, incomodando e ameaçando as empresas estabelecidas no mercado. Elas apresentam atributos como tamanho reduzido, simplicidade, e baixo preço (NOGAMI; VELOSO, 2018).

A origem da Economia Compartilhada foi nos Estados Unidos, na década de 1990, devido aos avanços tecnológicos que ajudaram a reduzir custos transacionais *on-line peer-to-peer* e com essa redução ajudou na criação de novos modelos de negócio, baseados no compartilhamento e na troca de bens e serviços entre pessoas desconhecidas (SILVEIRA; PETRINI; SANTOS, 2016).

A constituição da Economia Compartilhada se define por práticas comerciais que possibilitam o acesso a bens e serviços, não precisando necessariamente que haja troca monetária ou por outro produto, com isso foi-se criando um maior número de modelos de negócios e assim se expandiu a economia compartilhada (SILVEIRA; PETRINI; SANTOS, 2016).

Cabe esclarecer que Economia Compartilhada não deve ser confundida com Consumo Colaborativo (SILVEIRA; PETRINI; SANTOS, 2016). São definições semelhantes, mas têm objetivos diferentes. O Consumo Colaborativo tem-se o consumidor e o ato de consumir, compartilhar e usar, dá ênfase ao indivíduo (BELK, 2010). Já a Economia Compartilhada popularizou-se como consumo sustentável e transformação ambiental. A ideia, neste caso, vem da utilização de novas tecnologias para trocas de caráter sustentável. Por exemplo, o motorista que vai sozinho ao trabalho ou qualquer outra direção, com vários lugares vagos no carro; porque ele não poderia dar carona para alguém indo na mesma direção? Ou surgindo a necessidade de trocar o chuveiro ou fazer qualquer reparo hidráulico, alguém poderia estar com tempo livre e ajudar, podendo até receber um retorno financeiro (CANNAS, 2019).

Segundo Botsman e Rogers (2009), com os recursos e as facilidades vindas da internet, as pessoas reinventaram a forma de realizarem trocas, e assim satisfazerem seus desejos e necessidades, com baixo custo e de forma sustentável. Os autores esclarecem que as pessoas

não buscam o produto em si, mas satisfazer uma necessidade, a importância e a utilidade que ele proporciona.

Para Botsman e Rogers (2009) a origem da economia compartilhada se dá a partir de alguns fatos, sendo um dos mais importantes a crise econômica de 2008, período em que as pessoas enfrentaram grandes restrições financeiras, afetando o processo de decisão de compra, as quais passaram a optar por outras alternativas com intuito de suprir suas necessidades.

Segundo Aigrain (2012), o avanço da tecnologia, a difusão do *smartphone* para todos os seguimentos, acessíveis a todas as classes sociais, a facilidade do aparelho e a grandes empresas com sua forte busca em desenvolver soluções por meio de aplicativos, fortaleceu a consolidação da economia colaborativa.

Conforme Silveira, Petrini e Santos (2016), a origem da economia compartilhada ocorreu na década de 1990, nos Estados Unidos, devido ao impulso dos avanços da tecnologia que fizeram com que reduzissem os custos de transações *on-line peer-to-peer* e teve como consequência a facilidade de viabilizar novos modelos de negócios que se baseiam na troca e compartilhamento de bens e serviços entre pessoas desconhecidas.

A constituição da economia compartilhada se dá por práticas comerciais que possibilitam o acesso a bens e serviços, sem que haja, necessariamente, a aquisição de um produto ou troca monetária (BOTSCHAN; ROGERS, 2009). Com este cenário possibilitou a expansão de novos modelos de negócios e assim foi expandida a economia compartilhada (GANSKY, 2010).

De acordo com Davis (1966, p. 27), a organização do trabalho refere-se à "especificação do conteúdo, métodos e inter-relações entre os cargos, de modo a satisfazer os requisitos organizacionais e tecnológicos, assim como os requisitos sociais e individuais do ocupante do cargo". Dessa forma, engloba dimensões técnicas e sociais, ou seja, é a soma de todas as etapas em um projeto de trabalho, até a estratégia empresarial, visando a eliminação de fatores improdutivos, e com garantia da segurança do trabalhador. Sua complexidade surge de sua amplitude e a quantidade dos indivíduos envolvidos e diversidade de suas funções.

O conhecimento aliado à informação, são indispensáveis atualmente, para a organização de trabalho, em um mercado tão competitivo. Ao se observar a Revolução Industrial, quando a substituição da mão de obra humana pelas máquinas, em que pese aparente aspecto negativo, proporcionou também ao trabalhador braçal capacitação específica, gerando maior competência, com novas habilidades.

O conhecimento é intangível, e é matéria prima na economia pós-industrial, e aumenta com o uso, ao contrário dos ativos materiais, que diminuem. "Ideias geram novas ideias e o

conhecimento compartilhado permanece com o doador ao mesmo tempo que enriquece o receptor” (FLEURI, 1980, p. 43). Assim, todo o sistema produtivo é transformado, tendo em vista que altera a eficiência da produção, gestão da mão de obra, competição, e até a própria estratégia.

2.1.1 Produção por Meio de Plataformas Digitais na Intermediação do Trabalho

2.1.1.1 Mercadoria

Entende-se que uma mercadoria é produto do trabalho do homem, ou seja, demonstra a racionalidade humana que envolve o trabalho e todo seu processo, exteriorizando assim, a relação entre a natureza e o ser social, que possibilita modificações em seu *habitat* e em sua essência.

De acordo com Alves (2016, p. 159) “a teoria marxiana do valor aparece como exposição crítica do modo de produção capitalista a partir da análise categorial da mercadoria, tendo como meta revelá-la na sua dimensão mais essencial: a de veículo de realização da valorização do valor”.

O indivíduo utiliza-se dos recursos disponíveis na natureza, para produzir mercadorias ou incrementar serviços que atendam a necessidade do ser humano, que vão além do básico, mas também destinados ao social.

Para Franco (2020), as mercadorias são resultado do trabalho humano, entretanto, vai além do valor de sua utilização, pois não se destina ao consumo imediato daquele que a produz, mas sim pela permuta entre produtos ou serviços. Assim, o que valoriza a mercadoria é sua característica de ser “trocada” por outra, uma vez que com a evolução da sociedade, o indivíduo tornou-se incapaz de produzir tudo aquilo que necessita para manter seu modo de vida, tornando-se fundamental desenvolver métodos de “intercâmbio de produtos do trabalho”, para a continuidade das sociedades complexas em seus processos evolutivos.

Neste sentido, Franco mostra a explanação de Marx (2013, apud FRANCO, 2020, p. 135-136):

O produto satisfaz hoje uma necessidade social. Amanhã é possível que ele seja total ou parcialmente deslocado por outro tipo de produto semelhante. [...] Todo linho no mercado vale como se fosse um artigo único, sendo cada peça apenas uma parte alíquota desse todo. E, de fato, também o valor de cada braça individual é apenas a materialidade da mesma quantidade socialmente determinada de trabalho humano de

mesmo tipo. [...] Nossos possuidores de mercadorias descobrem, assim, que a mesma divisão do trabalho que os transforma em produtores privados independentes também torna independente deles o processo social de produção e suas relações nesse processo, e que a independência das pessoas umas das outras se consoma num sistema de dependência material universal.

Dessa forma, mercadorias são unidades de um “produto do trabalho humano com valor de uso e com valor de troca” (FRANCO, 2020, p.107). Entretanto, Marx (2013, apud FRANCO, 2020, p107) alerta que “as propriedades de uma coisa não surgem de sua relação com outras coisas, e sim apenas atuam em tal relação”, assim, não se trata de “unidade de valor de uso e de valor de troca, mas a unidade entre valor de uso e valor de troca”.

Franco (2020, p. 34), explica, citando Marx (2013):

Nesse sentido, Marx demonstra que o trabalho humano tem uma dupla dimensão: é trabalho útil e concreto (produz valor de uso) e trabalho abstrato (produz valor). O valor não é um componente físico da mercadoria; sua materialidade está ligada à própria concretude das relações sociais onde a mercadoria foi produzida, onde cada mercadoria particular é parte de um produto geral, resultado do tempo de trabalho social.

A mercadoria possui como propriedade inerente o valor, e paralelamente sua essência social demonstra “caráter de intercambialidade por outros produtos do trabalho humano e a propriedade de cada mercadoria singular ser parte de uma mercadoria geral, que supre necessidades sociais” (FRANCO, 2020, p. 46). Assim, seu valor de troca é a manifestação do valor, enquanto relação social de produção de mercadorias. A mercadoria tem valor universal, entretanto, em sua forma pura dificulta as relações comerciais de se desenvolverem. O preço da mercadoria tem seu valor de troca representado pelo “equivalente universal”, ou seja, o dinheiro.

Nas palavras de Marx (2013, apud FRANCO, 2020 p. 129.):

As mercadorias não se tornam comensuráveis por meio do dinheiro. Ao contrário, é pelo fato de todas as mercadorias, como valores, serem trabalho humano objetivado e, assim, serem, por si mesmas, comensuráveis entre si, que elas podem medir conjuntamente seus valores na mesma mercadoria específica e, desse modo, convertê-la em sua medida conjunta de valor, isto é, em dinheiro. O dinheiro, como medida de valor, é a forma necessária de manifestação da medida imanente de valor das mercadorias: o tempo de trabalho.

Para se realizar novas trocas, que possibilitem ampliação ao acesso de mercadorias, é necessário seu desenvolvimento, assim é possível o intercâmbio entre mercadorias com o mesmo valor de troca, mas com valores diferentes, assim acumulando dinheiro por meios desse tipo de transação mercantil. Trata-se do princípio do entesouramento, sendo que essa circulação

não provoca efeitos na produção de novas mercadorias, ou seja, “não se tira da circulação mais do que nela se coloca, ou seja, não há acumulação de valor excedente (mais-valor) posto em circulação (MARX, 2013 apud FRANCO, 2020, p. 133.), fator próprio do “modo da produção capitalista”.

Em que pese alguma coisa ser considerada mercadoria, tratando-se de uma sociedade de mercadorias, sem, entretanto, ser, pois não é produto de um trabalho, para quem adquirir, apresenta sim, valor de uso. Segundo Marx (2013, apud FRANCO, 2020 p. 133.).

[...] a forma-preço permite não apenas a possibilidade de uma incongruência quantitativa entre grandeza de valor e preço, isto é, entre a grandeza de valor e sua própria expressão monetária, mas pode abrigar uma contradição qualitativa, de modo que o preço deixe absolutamente de ser expressão de valor, embora o dinheiro não seja mais do que a forma de valor das mercadorias. Assim, coisas que em si mesmas não são mercadorias, como a consciência, a honra etc. podem ser compradas de seus possuidores com dinheiro e, mediante seu preço, assumir a forma-mercadoria, de modo que uma coisa pode formalmente ter um preço mesmo sem ter valor. A expressão do preço se torna aqui imaginária tal como certas grandezas da matemática. Por outro lado, também a forma-preço imaginária — como o preço do solo não cultivado, que não tem valor porque nele nenhum trabalho humano está objetivado — abriga uma relação efetiva de valor ou uma relação dela derivada.

A acumulação capitalista só é possível se os valores adiantados para produzir a mercadoria sejam inferiores aos valores almejados para depois da produção, sendo preciso a força de trabalho tornar-se mercadoria utilizada para produzir outras mercadorias, frisando que quem vende esta força de trabalho, percebe valor interior ao que gera no processo produtivo. “Nesse sentido, a força de trabalho é aquela mercadoria que o trabalhador, despossado de meios de produção (economicamente, juridicamente e/ou violentamente), é impelido a vender para garantir a autossustentação” (FRANCO, 2020, p. 36).

É o tempo de trabalho social necessário para produção que determina o valor da força de trabalho, e com sua remuneração, é possível adquirir mercadorias para suas necessidades, ou seja, a qualidade da força de trabalho comercializada deve disponibilizar valores para suprir todas as necessidades do indivíduo (MARX, 2013, p. 179-183).

Por outro lado, o indivíduo capitalista, que tem o dinheiro para a produção, é quem compra o necessário para produzir mercadorias, que quando vendidas, proporciona aumento de seu capital. Assim, a mercadoria obtém seu valor por meio de “tempo de trabalho socialmente necessário que se exige para sua reprodução” (MARX, 2017, p. 145).

É por meio da força de trabalho que se agrega mais valor que o próprio trabalho, assim, o mais-valor diz respeito ao tempo de trabalho dispendido para acumular valor para o capitalista, não para o próprio trabalhador. Esse sistema de produção possibilita ao indivíduo

capitalista controlar o processo de trabalho, e pensar no aumento do mais-valor, de modo absoluto ou relativo. O primeiro obtém-se prolongando a jornada de trabalho, com aumento da produção de mercadorias, sem alterar o tempo de produção do trabalhador por sua força de trabalho. Já o segundo advém da redução do tempo de trabalho social essencial para reproduzir a força de trabalho, melhorando métodos, instrumentos, ferramentas, e até a intensidade das atividades industriais, para produção de mercadorias que integra a cesta de produtos de consumo do trabalhador, de modo que a produção de valor da força de seu trabalho, será realizada em uma jornada menor, assim “maior tempo dela será destinado à produção de mais-valor ao capitalista” (MARX, 2013, p. 373).

De acordo com Marx (apud ABILIO, 2011), é o capitalismo que mantém a classe trabalhadora. “O trabalho subsumido ao capital significa que a atividade produtiva é exercida em caráter subordinado”; portanto, conhecimento, função dos trabalhadores, entre outros, são impostos pelo capital, que é a representação dos “interesses capitalistas” (ABÍLIO, 2011, p. 5).

Novas tecnologias aumentam a produtividade, suprimindo capitais menores sem os mesmos recursos, de modo que essas empresas são vendidas ou entram em falência. Por outro lado, surge a necessidade de concentrar capitais individuais, em virtude da necessidade de altos investimentos em tecnologia.

Inovações tecnológicas aplicadas em grande escala em um ambiente de produção, eventualmente impõem a queda da taxa de lucro, forçando o capitalista individual aumentar sua taxa de lucro, momento que se modificam gestão do processo de trabalho e evolução técnica, proporcionando, mesmo que temporariamente, lucros extraordinários.

Segundo Marx (apud ABILIO, 2011, p. 7), serviço é uma expressão para “o *valor de uso particular* do trabalho”, na medida em que este não é útil como coisa, mas como atividade”, ou seja, no capitalismo trata-se de relação entre “riqueza objetiva e o trabalho vivo”. Assim, a mercadoria não é absolutamente algo físico, eventualmente pode ser uma atividade específica prestada. MARX (2014, p. 145) ressalta:

[...] o que a indústria dos transportes vende é o próprio deslocamento de lugar. O efeito útil obtido é indissoluvelmente vinculado ao processo de transporte, isto é, ao processo de produção da indústria dos transportes. [...] Mas o valor de troca desse efeito útil é determinado, como o de toda e qualquer mercadoria, pelo valor dos elementos de produção nele consumidos (força de trabalho e meios de produção) acrescido do mais-valor criado pelo mais-trabalho dos trabalhadores ocupados na indústria dos transportes.

Entende-se, portanto, que o serviço de transporte pode ser considerado uma mercadoria, mesmo intangível, o valor se materializa quando executado, somando-se ao produto que

necessita deste trabalho, expressando-se ou mantendo-se como mercadoria.

2.1.1.2 Formas específicas do produto das plataformas de Uberização do trabalho

Ao observar várias plataformas digitais utilizadas para intermediar o trabalho, a forma de produção, circulação e apropriação de valor, sugere-se três formas determinantes do meio de manifestação do produto, conforme segue (FRANCO, 2020).

Forma 1: Prestação de serviço intermediário como mercadoria de meio de consumo

Marx (1978, apud FRANCO, 2020, p. 44) apresenta o valor de uso, o trabalho abstrato, visto ser produtivo, embora com a evolução do capitalismo nem todo “trabalho produtor de valores de uso” é produtivo. Sob a visão capitalista, o que determina o papel do trabalho sob a dinâmica de acumulação é sua “função no processo de valorização, a partir do movimento de reprodução do capital”.

Nesse sentido, nas palavras de Marx (1987, apud Franco, 2020, p. 44):

[...] um ator, por exemplo, mesmo um palhaço, é um trabalhador produtivo se trabalha a serviço de um capitalista (o empresário), a quem restitui mais trabalho do que dele recebe na forma de salário, enquanto um alfaiate que vai à casa do capitalista e lhe remenda as calças, fornecendo-lhe valor de uso apenas, é um trabalhador improdutivo. O trabalho do primeiro troca-se por capital, o do segundo, por renda. O primeiro trabalho gera mais-valia; no segundo, consome-se renda.

Entende-se que quando o trabalhador vende sua força de trabalho para uma empresa, é um trabalhador produtivo, pois está produzindo capital. Percebe-se, portanto, que é o capitalista quem reconhece se um trabalho é ou não produtivo, e não o trabalhador (MARX, 1978).

As prestações de serviços, que são trabalhos produzidos em meio a ciclos de valorização do capital, e caracterizam produtos finais em uma indústria, são mercadorias onde o valor incorpora mais-valor. Desse modo, prestações de serviços inseridas na acumulação capitalista, são mercadorias com valor de uso, desde que existam consumidores que paguem pelo valor de uso delas, e contribuam para o enriquecimento capitalista que as vendem.

Tem-se que o trabalhador que vende sua força de trabalho, e assim permite ao capitalista a obtenção de lucro por meio comercialização desta mercadoria (serviço), sem dúvida alguma trata-se de um trabalho produtivo, mesmo que este capitalista utilize uma plataforma para intermediar essa venda.

Portanto, a manifestação do capitalista em plataformas digitais para intermediar o

trabalho, que a utiliza para obter lucro, “com a venda de mercadorias que incorporam o valor produzido e criado pela força de trabalho assalariada”, obviamente tal empresa-plataforma comercializa a prestação de serviços como produtos, resultado da “força de trabalho do trabalhador uberizado”, e com isso a remuneração advinda disso forma seu capital variável (FRANCO, 2020, p. 46).

Frisa-se que é indiferente que tal remuneração aparenta o pagamento diretamente do consumidor ao trabalhador uberizado, que posteriormente pagaria a plataforma. Entretanto, destaca-se que as plataformas de maior porte, em sua maioria, prestam a remuneração do trabalhador posteriormente ao serviço prestado e recebido do consumidor, já com os devidos descontos característicos do movimento de Uberização (FRANCO, 2020).

Cita-se a Uber, a qual produz mercadoria na prestação de serviços de transporte ou deslocamento, sendo os fatores de produção a plataforma digital e a força de trabalho do motorista. Explica FRANCO (2020, p. 46):

No caso dos trabalhadores uberizados das plataformas na Forma 1, o único valor de uso de sua força de trabalho que interessa ao capitalista é a de valorização do seu capital, isto é, trata-se do valor de uso de possibilitá-lo apropriar-se de um valor excedente ao pago pela utilização da força de trabalho uberizada. Quem aqui consome o efeito útil do serviço é o consumidor final; o que a empresa-plataforma consome é o valor de uso da força de trabalho, assim como em qualquer atividade produtiva sob o capital.

Conforme menciona Marx (1978, p. 72), “[...] quando se compra o trabalho para consumi-lo como valor de uso, como serviço — e não para colocá-lo como fator vivo em lugar do valor do capital variável e incorporá-lo ao processo capitalista de produção —, [...] o trabalhador assalariado não é trabalhador produtivo”. Mas com as plataformas na Forma 1, ora debatida, é o contrário, pois o consumo é da capacidade da força de trabalho, da produção de valor cujo pagamento não é integral ao capital adiantado, da produção mais-valor.

Entretanto, a Uber, bem como empresas similares, se apresenta apenas como empresas de tecnologia que intermediam a prestação de serviço até o consumidor, apesar de ser óbvio que a mercadoria seja o transporte, e não a venda de mercadoria resultado da força de trabalho uberizada. Não corresponde aos fatos, não somente pelo modo de fornecimento do produto, mas também pela apropriação do valor da produção da força de trabalho explorada, “indica que essas mercadorias são produzidas de modo subsumido a um ciclo de acumulação capitalista, isto é, a um ciclo de produção e apropriação privada de valor” (FRANCO, 2020, p. 47).

Assim, os motoristas (trabalhadores uberizados) não vendem o fruto de seu trabalho,

mas sim sua força de trabalho como mercadoria, como fator de produção de empresas-plataformas, que oferecem esses serviços, cujos valores de uso são apropriados pelos consumidores. A produção destes trabalhadores são os serviços prestados acrescidos de valor e mais-valor, consonante com a apropriação em seus valores de uso pelo consumidor.

Forma 2: Prestação de serviço intermediário - parte de processos de trabalho de um capital industrial

Em alguns tipos de capitais individuais, estabelece-se métodos de divisão técnica de trabalho, que arquitetam outras formas de divisão social no trabalho. Na produção de mercadorias, se faz necessário etapas executadas por outros capitais individuais, que são “subordinados a distintas personificações de capitalistas” (FRANCO, 2020, p. 48). Dessa forma, o trabalho fica subordinado a essas empresas, denominadas terceirizadas.

Importante citar que algumas empresas estão subordinadas ao mesmo grupo capitalista, embora com capitais separados em CNPJ distintos, criando de modo virtual, dois ou mais capitais individuais, e eventualmente, contratantes e terceirizados são parte do mesmo capital, o que não faz que duas empresas produzam mercadorias distintas, pode ser que a atividade exercida, em atuação combinada, é que produza a mercadoria. Segundo Marx (2014, p. 238), a “divisão do trabalho, a autonomização de uma função, não a converte em criadora de produto e de valor, se ela não o é em si, ou seja, já antes de sua autonomização”.

Em relação às plataformas digitais que intermediam prestação de serviços diversos, não é relevante se o capital industrial seja produtivo ou comercial, mas sim que arquitete os meios próprios para explorar o trabalho humano, que compõe os processos de trabalho de capital industrial.

Neste caso, o resultado útil do trabalho uberizado não se caracteriza como mercadoria, apesar de que como mercadoria possa operar com capitais individuais, cuja atividade foque na venda de prestação de serviços intermediados para outros capitalistas.

Cabe frisar que esse formato de trabalho intermediado por meio de plataformas digitais, trata-se da primeira, das três outras formas criadas no capitalismo; sendo uma das pioneiras a *Amazon*, em 1994, por seu fundador Jeff Bezos, que com espaço limitado, pequeno estoque de livros, promoveu parcerias com varejistas e atacadistas, e possibilitou atendimento dos pedidos realizados em seu site.

Em decorrência de erros por duplicidade de mercadorias, foi criado um site interno, onde os trabalhadores, em momentos de ociosidade, conferiam os lançamentos, e uma vez

verificada a necessidade do trabalho humano, a plataforma foi aberta para trabalhadores externos, para a solução de tarefas as quais a automatização não poderia resolver (BERG *et al.*, 2018), dando origem a *Amazon Mechanical Turk* (AMT), a primeira plataforma digital de *crowdsourcing*, em 2005.

Em que pese a possibilidade de execução de diversas tarefas pelo *crowdwork*, possivelmente alguns são industrialmente organizados, não integrando necessariamente os processos de trabalho de um capital industrial, possibilitando sua manifestação nas plataformas das Forma 1 ou 3.

Determinados trabalhos podem ser executados pelo trabalhador uberizado, por meio de processo de produção de prestação de serviços, diretamente ou não ligados a ciclos de acumulação de capital, uma vez que o conteúdo do trabalho não determina a forma de inserção no processo de reprodução do capital. Ressalta-se que as tarefas executadas pelo *crowdwork*, de modo predominante, são intermediadas por plataformas da Forma 2.

Forma 3: Prestação de serviços intermediários de trocas como mercadoria

Nos EUA, a Uber conta com uma forte concorrência no transporte urbano privado, a Lyft, cujo antecedente é a Zimride, sistema de compartilhamento criado em 2007, para viagens, onde o usuário se conectava à plataforma por meio de seu perfil no Facebook, já apto para a API – Interface de Programação de Aplicações, que oferecia certa confiabilidade para os consumidores (FRANCO, 2020).

Em princípio essa plataforma Zimride, foi criada apenas para conexão de estudantes ou trabalhadores de uma mesma empresa, com viagens para longos trajetos ou mesmo destino, possibilitando aos usuários-motoristas dividir os custos do deslocamento, e não pagava nada dos usuários, mas obtinha lucro das vendas de assinaturas para este serviço. Nesse caso, a mercadoria é o acesso à plataforma, onde para se obter o valor de troca, a quantidade de caronas intermediadas era irrelevante (FRANCO, 2020).

Slee (2017) relata que o sucesso da Zimride, proporcionou crescimento e expansão, em São Francisco, e o sistema de caronas foi ampliado, e surgiu o Lyft, que “tornou possível aos motoristas receber uma certa quantia de dinheiro a cada viagem, para que assim fossem estimulados a fazer deslocamentos que normalmente não fariam” (SLEE, 2017, p. 95).

Outra plataforma que intermedia a prestação de serviços de entrega de alimentos é o iFood, e se enquadra nas Formas 1 e 3, uma vez que os valores são arrecadados por meio do trabalho dos entregadores. Assim, a mercadoria vendida pela uberizada é o transporte de

alimentos, e por outro lado é a plataforma, quando comercializa planos mensais de assinatura para quem está no ramo de alimentação, tornando-os vistos e conhecidos por consumidores (usuários), que tem oportunidade de efetuar seus pedidos ali (FRANCO, 2020).

Neste sentido, esclarece FRANCO (2020, p. 56):

Cabe destacar que, mesmo que assumam a aparência de mercadoria, mesmo que atuem em processos de troca como se mercadoria fosse, não necessariamente esse resultado do dispêndio de força de trabalho (de manutenção da plataforma digital para exposição a consumidores potenciais) se constitui efetivamente como mercadoria. Na abstração aqui conduzida, a Forma 3 assume a aparência de mercadoria, contudo, no movimento de reprodução ampliada do capital, como veremos posteriormente, a Forma 3 faz parte das estratégias rentistas de algumas plataformas de intermediação do trabalho, extraindo renda a partir dos custos de circulação de outros capitais, do valor de reprodução da força de trabalho e/ou do valor de mercadorias vendidas por trabalhadores autônomos.

Para a alteração da forma-mercadoria para a forma-dinheiro, e vice-versa, é necessário tempo e força de trabalho ao transferir o valor de uma forma para outra, sem alteração dessa “tentativa mútua de apropriação de uma quantidade adicional de valor” (MARX, 2014, p. 234).

Deve-se gastar força e tempo de trabalho, até certo ponto, durante o processo de circulação, que se considera simples transmutação de forma. Frisa-se que se faz necessário investir na compra desse tipo de força de trabalho, no entanto, este tipo de adiantamento de capital não gera produto ou valor (MARX, 2014).

Na forma 3, observa-se que a assinatura para acessar a plataforma de intermediação de prestação de serviço pode ser realizada e paga tanto por uma indústria, um trabalhador uberizado que vende o produto de seu trabalho ou sua força de trabalho como mercadoria, assim como pelo consumidor.

Quando o produto idealizado por uma plataforma de intermediação de prestação de serviços é evidente na Forma 3, manifesta-se a forma-mercadoria, pois atua no processo de troca, com a substituição pela mercadoria-dinheiro. Entretanto, dependendo do modo como a Forma 3 encontra-se inserida na dinâmica econômica do valor, a parte dos custos de circulação ou dedução do valor produzido pelo trabalhador é que ocorre sua constituição real.

Assim, o que caracteriza a Forma 3 é a assinatura de acesso à plataforma, quem realiza a assinatura, e do agente com quem é realizado a troca, embora as formas de pagamento que estão inseridas na dinâmica de reprodução capitalista sejam diversificadas. A atuação econômica mescla papéis de terceirização e agências de emprego. É o acesso à plataforma que define o produto, que as empresas adquirem força de trabalho, ou trabalhadores que vendem força de trabalho ou serviço.

2.1.2 Ideologia Neoliberal e a Roupagem do Empreendedorismo

Para compreender a ideologia neoliberal, é importante destacar o que é Liberalismo econômico. Mises (2010) mostra que o liberalismo foi o primeiro movimento político que deu valor à promoção e ao bem-estar do indivíduo. Para o autor, “o liberalismo se distingue do socialismo, que, de modo semelhante, declara lutar pelo bem de todos, não em razão do objetivo a que visa, mas pelos meios que escolheu para a consecução desse objetivo” (MISES, 2010, p.38).

Para Mises (2010) o Estado é o aparelho social que dita as regras e tem o poder de fazer com que essas sejam seguidas e respeitadas, ou seja, faz valer o direito e induz as pessoas a obedecerem às regras de vida em sociedade. Neste sentido, as leis são as regras e o governo é o órgão responsável pela administração do Estado.

Paulani (2016) explica que o neoliberalismo, assim como o liberalismo, prega a mínima intervenção do Estado e baseia-se em três princípios importantes: informação imperfeita, liberdade individual e mercado. Em resumo, enquanto o liberalismo clássico é uma filosofia política e econômica que enfatiza a liberdade individual e a limitação do poder governamental, o neoliberalismo é uma abordagem mais recente que compartilha esses princípios, mas coloca maior ênfase na desregulamentação, redução do papel do Estado e privatização. Segundo a autora, no primeiro ponto, qualquer tentativa de elaborar ou planejar políticas para alcançar um determinado objetivo é considerada irracional e condenada ao fracasso, ou seja, qualquer tentativa de planejamento ou construção de uma sociedade que ignore essa restrição é perigosa e constitui uma ameaça à ordem social vigente.

No segundo ponto, Paulani (2016) explica que o neoliberalismo é baseado na liberdade individual e na propriedade privada de indivíduos que procuram maximizar suas preferências, ou seja, liberdade individual é sinônimo de liberdade econômica, porque dela decorre todo o resto e serve de base para uma sociedade civilizada. Para finalizar, terceiro ponto, a autora conclui que o mercado é a principal instituição econômica e social, através dele os indivíduos ajustam suas preferências de acordo com os preços e as restrições nas informações disponíveis.

Sobre o neoliberalismo Harvey (2008) mostra que ele se tornou hegemônico como modalidade de discurso e passou a afetar de forma ampla o pensamento das pessoas e se incorporou a maneira com que elas interpretam, vivem e compreendem o mundo. Segundo Harvey (2008), o processo de neoliberalização envolveu destruição criativa em poderes e estruturas institucionais (abalando até mesmo as formas de soberania do Estado). Esse abalo também foi nas divisões de trabalho, relações sociais da promoção do bem-estar social, das

combinações de tecnologia, do modo de vida e pensamento das atividades reprodutivas.

O neoliberalismo, segundo Harvey (2008), prioriza as relações contratuais de mercado, sustenta que o bem-estar social é maximizado quando maximizam o alcance e a frequência das transações de mercado, procurando colocar dentro desse escopo todas as ações humanas. Para isso tem que ter tecnologias de criação de informações e capacidade para acumular, armazenar, analisar, transferir e usar uma grande base de dados para orientar decisões do mercado como um todo.

De acordo com Tavares (2018), o empreendedorismo pode ser compreendido como uma estratégia que visa incentivar os indivíduos a assumirem a responsabilidade pela criação de postos de trabalho. Sob essa perspectiva, o empreendedorismo é considerado um componente fundamental para impulsionar o desenvolvimento econômico e social. Ao permitir que os trabalhadores se tornem agentes de mudança e inovação, o empreendedorismo desempenha um papel crucial na construção de uma sociedade mais dinâmica e competitiva. Além disso, ao encorajar a iniciativa individual, o empreendedorismo pode proporcionar uma maior autonomia e liberdade para os trabalhadores, permitindo-lhes explorar suas paixões e habilidades únicas. No entanto, é importante ressaltar que, embora o empreendedorismo ofereça oportunidades e benefícios significativos, é fundamental garantir mecanismos adequados de proteção social e trabalhista para salvaguardar os direitos e o bem-estar dos trabalhadores. Portanto, é essencial buscar um equilíbrio entre a promoção do empreendedorismo e a proteção dos interesses dos trabalhadores, a fim de garantir uma sociedade justa e inclusiva.

Para Gaulejac (2007), a ideologia neoliberal trata a proteção social como um peso, assim os encargos deveriam ser reduzidos, o salário mínimo seria a causa do desemprego (deveria ter mais flexibilidade) e as regras do direito trabalhista serem abrandadas (configurando a perda de direitos trabalhistas). Segundo o autor, a regulamentação do trabalho é considerada um obstáculo para a liberalização e ganhos de mercado. O autor ressalta ainda que na ideologia neoliberal a flexibilização do trabalho evidencia-se nos horários irregulares de trabalho, na falta de regulamentação e na falta de proteção ao trabalhador.

2.1.3 Mercado de Trabalho Brasileiro: Aspectos Legais mais Recentes e Principais Características

No ano de 2017 foi promulgada no Brasil a nova reforma trabalhista na gestão do Governo do então presidente Michel Temer. As mudanças implementadas com esta reforma

tinham como objetivo modernizar as leis trabalhistas, torná-las mais flexíveis, a fim de estimular o emprego e o crescimento econômico. Dentre as principais mudanças destacam-se: a possibilidade de acordos individuais entre empregados e empregadores, a eliminação de verbas trabalhistas como adicional de insalubridade e periculosidade, a flexibilização das regras de jornada de trabalho e férias, a eliminação da obrigatoriedade de homologação de demissões pelo Ministério do Trabalho e a liberalização da terceirização (KREIN, 2018).

A Reforma Trabalhista foi controversa e gerou debates intensos, os principais elementos da reforma que incitam debates foram: (i) A flexibilidade nas modalidades de contratação (liberalização da terceirização; novas modalidades de contratação; estímulo à contratação como autônomo e pessoa jurídica; facilidade para demitir e redução dos gastos com demissão), (ii) “Despadronização” da jornada (flexibilidade da jornada com banco de horas e compensação individual) e, (iii) A remuneração variável (redução de salários por meio de negociação coletiva; pagamento como não salário; descaracterização do salário e parcelamento dos pagamentos) (KREIN, 2018).

A Reforma Trabalhista de 2017 veio para desconstruir os direitos trabalhistas, a qual ocorre desde o início dos anos 1990 no Brasil, com a sustentação de um tripé que promove o desmantelamento da proteção social: a) aprofundamento do processo de flexibilização dos aspectos que regem a relação de emprego; b) fragilização das instituições públicas e da organização sindical; e c) individualização do risco, condenando os trabalhadores e as trabalhadoras brasileiras à vulnerabilidade social (GALETE, 2022).

Usando a retórica de modernização para alcançá-la, a reforma alterou mais de 200 pontos da CLT que dizem respeito à relação capital-trabalho, ou seja, ao contrato de trabalho; às relações sindicais; e às questões judiciais decorrentes do reclamatório trabalhista. Resumindo, a Reforma Trabalhista de 2017 provocou profundas mudanças nas relações de trabalho, nas condições de trabalho e no mundo do trabalho no Brasil (GALETE, 2022).

O mercado de trabalho brasileiro é caracterizado por baixa formalização do trabalho, baixo rendimento médio e altos índices de desemprego. As tentativas de solucionar essa questão passaram por diferentes fases no Brasil, incluindo a visão predominante de que o modelo de regulação institucional era o problema do desemprego no país. A flexibilização das relações de trabalho foi apontada como uma solução, mas os resultados foram desfavoráveis, levando a uma piora no mercado de trabalho na década de 1990. Nos anos 2000, a economia brasileira apresentou resultados favoráveis, o que contribuiu para uma redução da taxa de desemprego, melhor formalização do trabalho, aumento contínuo do salário mínimo e aumento da renda média dos trabalhadores. No entanto, entre o ano de 2012 a 2022, os bons resultados da

economia brasileira começaram a apresentar sinais de desgaste, e o mercado de trabalho voltou a apresentar resultados desfavoráveis. Como solução para os problemas de trabalho e emprego no Brasil, as mudanças na regulamentação trabalhista foram apontadas como uma possível solução, o que reacendeu o ímpeto reformista (SBARDELLATI; GALETE; CALDARELLI, 2022).

Diante desse cenário, a discussão sobre a reforma trabalhista é retomada, sendo vista como uma solução para os problemas de trabalho e emprego no Brasil. No entanto, é preciso avaliar de forma crítica os resultados das tentativas anteriores de flexibilização das leis trabalhistas e considerar que a causa dos problemas do mercado de trabalho brasileiro vai além da regulação institucional. É necessário também buscar soluções para outros fatores que contribuem para a informalidade e baixa renda, como a falta de investimentos em educação, infraestrutura e inovação. Portanto, é fundamental que a discussão sobre a reforma trabalhista seja ampla e considere todas as nuances e implicações que essa medida pode ter no mercado de trabalho e na economia do país (SBARDELLATI; GALETE; CALDARELLI, 2022).

Para ilustrar a evolução do mercado de trabalho no Brasil na última década, é necessário observar as Figuras 1, 2, 3 e 4, conforme o estudo de Sbardellati, Galete e Caldarelli (2022). A Figura 1 apresenta a variação do nível de ocupação da força de trabalho (período de janeiro de 2012 a março de 2022). A Figura 2 mostra a taxa combinada de desemprego e subemprego devido à insuficiência de horas trabalhadas (período de janeiro de 2012 a março de 2022), a Figura 3 que apresenta o rendimento médio real médio do trabalho em salários mínimos (período de janeiro 2012 a março de 2022) e a Figura 4 mostra o Produto Interno Bruto Brasileiro com variação em relação ao ano anterior em percentual (período de 2012 a 2021).

Com base na Figura 1, é possível observar queda na taxa de ocupação tem apresentado na última década, não ultrapassando 60%. Essa queda sugere um mercado de trabalho pouco dinâmico, reflexo do baixo crescimento econômico. Com base em três indicadores (as figuras 1, 2 e 3), pode-se concluir que o mercado de trabalho no Brasil tem sido pouco dinâmico entre os anos de 2012 a 2022. A taxa de ocupação tem diminuído e está abaixo de 60%, refletindo o baixo crescimento econômico. Além disso, há subutilização do fator trabalho, com trabalhadores ingressando no mercado com menos horas de trabalho do que gostariam ou mesmo sem ocupação. A trajetória desse indicador (Figura 2) confirma a queda na ocupação dos indivíduos e que os trabalhadores ocupados trabalham menos horas do que gostariam. Quanto ao rendimento médio do trabalho (Figura 3), permanece entre 2,2 e 2,3 salários mínimos (R\$ 1.200 em 2022, equivalente a cerca de R\$ 240 dólares), sem aumentos significativos entre 2013 e 2020, afetando tanto trabalhadores formais quanto informais, os autores reforçam que

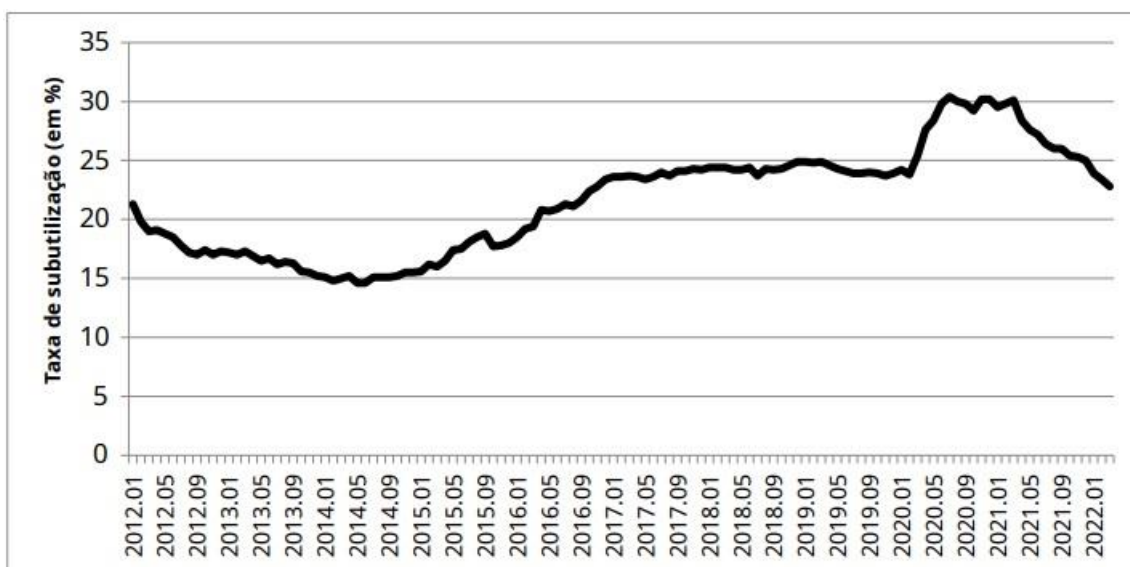
através das análises dos indicadores apresentados nas Figuras 1, 2 e 3, torna-se evidente que o mercado de trabalho no Brasil enfrenta desafios complexos e persistentes (SBARDELLATI; GALETE; CALDARELLI, 2022).

Figura 1 - Nível de ocupação da força de trabalho no Brasil para pessoas de 14 anos ou mais - em % - de janeiro de 2012 a março de 2022



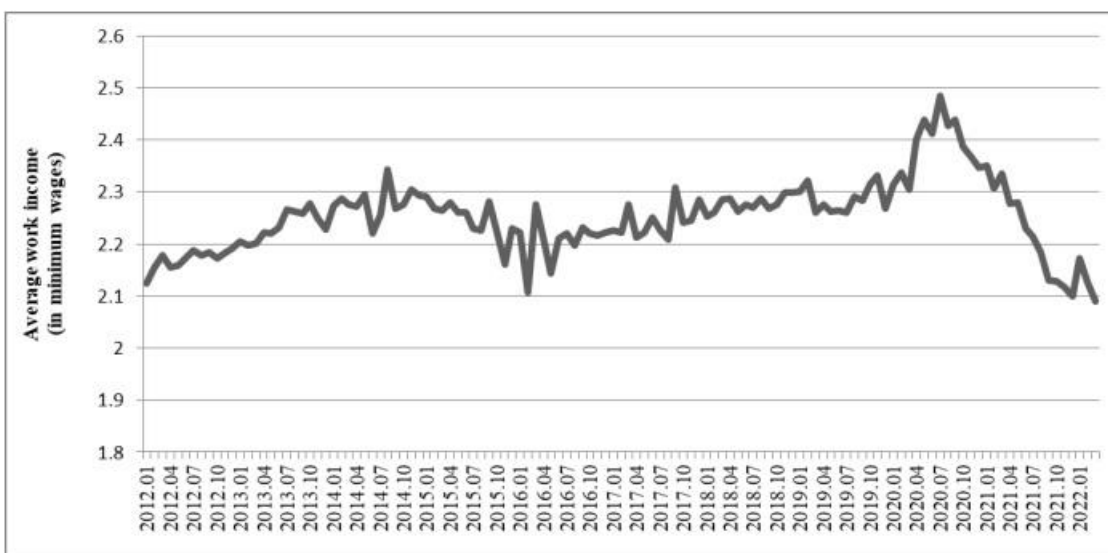
Fonte: Sbardellati, Galet e Caldarelli (2022), de acordo com a PNAD Contínua (2022), séries mensais e dessazonalizadas.

Figura 2 - Taxa combinada de desemprego e subemprego devido à insuficiência de horas trabalhadas - em % - de janeiro de 2012 a março de 2022



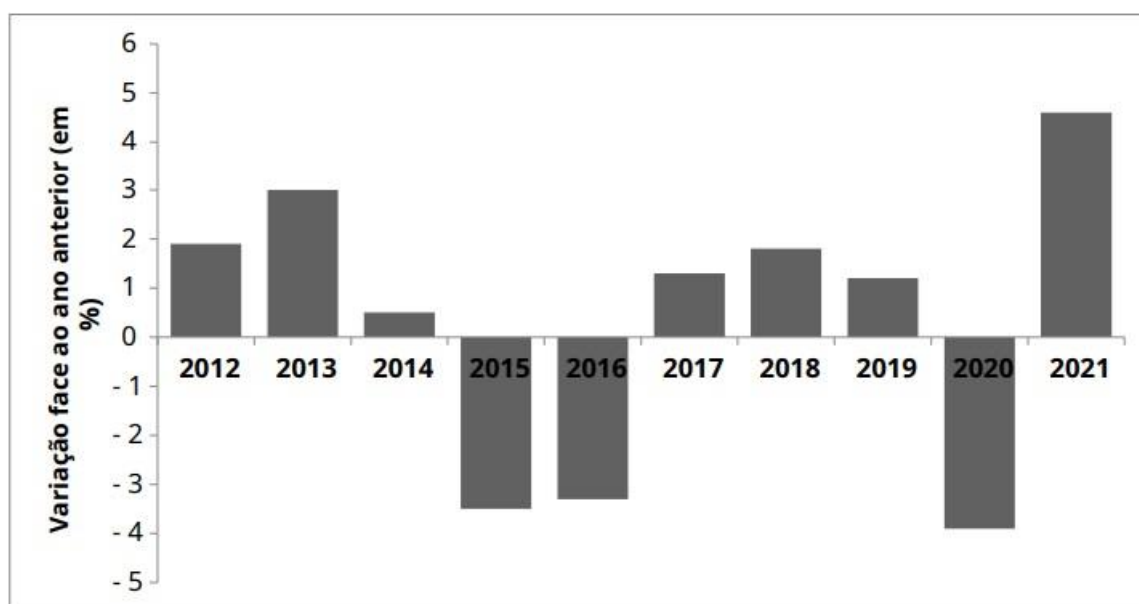
Fonte: Sbardellati, Galette e Caldarelli (2022), de acordo com a PNAD Contínua (2022), séries mensais e dessazonalizadas.

Figura 3 - Rendimento médio real médio do trabalho - em salários mínimos - de janeiro 2012 a março de 2022



Fonte: Sbardellati, Galette e Caldarelli (2022), de acordo com a PNAD Contínua (2022), séries mensais e dessazonalizadas. Valores deflacionados pelo IPCA.

Figura 4 - Produto Interno Bruto Brasileiro - variação em relação ao ano anterior em % - de 2012 a 2021



Fonte: Sbardellati, Galete e Caldarelli (2022), de acordo com IBGE (2022).

Durante a última década, a economia brasileira apresentou resultados insatisfatórios (conforme a Figura 4), o que se deve em grande parte à elevada informalidade do mercado de trabalho, ao baixo rendimento dos trabalhadores e à concentração destes em atividades pouco produtivas. Esses fatores combinados evidenciam uma deterioração das condições laborais e do emprego no país, reforçando a percepção, bastante difundida no âmbito governamental, de que a regulamentação institucional e a legislação trabalhista representam os principais obstáculos a serem superados no que diz respeito às questões trabalhistas brasileiras (SBARDELLATI; GALETE; CALDARELLI, 2022).

2.2 Revisão da Literatura Empírica: “Uberização/Uberismo”

Com a utilização da tecnologia e a conectividade por meio de redes no sistema produtivo, a partir de 1970, o capital de inúmeras empresas passa a sofrer uma alteração significativa na composição orgânica, em especial na indústria de bens. Assim, para diminuir o capital variável, as empresas reduziram a força de trabalho, e aumentaram o investimento em capital constante, com mais gastos em tecnologia. Associado a este processo, estão a redução do custo da força de trabalho, o crescimento da desproteção aos direitos trabalhistas e a

terceirização (ZAMORA *et al.*, 2021).

A utilização de computadores alterou significativamente, não só o ambiente produtivo, também a sociedade, o que foi fundamental para o desenvolvimento da “Uberização”, uma vez que depende não somente de plataformas digitais, mas é imprescindível a tecnologia de conectividade, que possibilita o acesso de consumidores aos prestadores de serviço (ZAMORA *et al.*, 2021).

Entretanto, anterior à “Uberização”, surgiu o trabalho denominado *crowdwork*, fundamentado na internet e no seu ambiente virtual. Também denominado *crowdsourcing*, em que um único trabalhador desempenha uma função específica, a qual pode ser realizada por meio de convocação de inúmeras pessoas, sendo que cada um executa uma parte da tarefa (HOWE, 2006).

De acordo com SIGNE (2017, p. 27):

O *crowdwork* conta normalmente com três elementos: os “solicitantes”, que representam as companhias ou as pessoas que demandam o serviço; as plataformas virtuais, as quais permitem que haja um local digital para reunir a oferta e a demanda – e por isso recebem um percentual do valor, que é pago aos trabalhadores que se engajam na tarefa; e os trabalhadores prestadores de serviço.

Cita-se como exemplo a *Amazon* que, em 2005, criou uma divisão, a *Amazon Mechanical Turk*, que se trata de plataforma de mercado, cuja finalidade é auxiliar na localização de pessoas que executam tarefas *on-line*, chamadas de “tarefas de inteligência humana” (*human intelligence tasks – HITs*), e uma vez que o tempo para execução destas tarefas é pequeno, a remuneração também é baixa (HOWE, 2006).

Explicam FRANCO e FERRAZ (2019, p. 849):

[...] qual é o desdobramento mais aparente da ampliação das atividades do tipo *crowdwork*? Aparentemente, as empresas solicitantes ficam satisfeitas, já que têm uma considerável redução de custos, quando se compara o quanto teriam de dispendir caso precisassem contratar empregados para realizar as atividades. Os prestadores de serviços também ficam satisfeitos, pois tal tipo de trabalho é executado no momento definido por eles e com o período de duração por eles estabelecido, representando apenas um “dinheiro extra” obtido com o dispêndio de tempo nas “horas vagas”. Sob a ótica da classe trabalhadora, contudo, devemos levar em conta que a expansão de tais serviços pode acarretar, ao atingir seu grau máximo, o cenário em que essas atividades deixem de ser “bicos” esporádicos e autodeterminados, passando a ser a fonte de renda principal de uma quantidade expressiva de trabalhadores – sem qualquer proteção jurídica, a propósito.

Paralelo ao desenvolvimento do *crowdwork*, nasce o *sharing economy* (economia de compartilhamento), que diz respeito ao “compartilhamento de recursos (bens físicos ou prestação serviços) intermediado por uma plataforma *on-line*” (FRANCO; FERRAZ, 2019, p.6). Os autores citam ainda outras denominações como referência à economia de compartilhamento: “economia colaborativa” (*collaborative economy*), “consumo colaborativo” (*collaborative consumption*), “economia sob demanda” (*on-demand economy*) e até “economia de igual para igual” (*peer-to-peer economy*).

Já a “Uberização” trata-se da venda da força de trabalho, embora tenha aparência de compartilhamento de bens ou serviços, e teve início com a Uber, empresa de transporte de passageiros, que se transformou em um fenômeno mundial, e seguida por Cabify, 99, Pop, Lyft, entre outras (ZAMORA *et al.*, 2021).

Trata-se a “Uberização” da reorganização do trabalho, com formas de controle diferenciadas, resultado de processos que buscam flexibilizar as atividades laborais, reduzir direitos trabalhistas, integrar mercados, entre outros objetivos. Por meio de plataformas, cria formas que dispersam o trabalho, todavia mantém seu controle, com milhões de trabalhadores subordinados à mesma empresa, mas sem vínculo empregatício (ABÍLIO, 2019).

Sabino (2019) mostra em sua pesquisa que existe aproximadamente 5,5 milhões de pessoas cadastradas em aplicativos em todo o mundo, sendo que 4 milhões usam como única fonte de renda. Esse número vem crescendo a cada dia, chegando a um aumento de 201 mil pessoas (104,2%) no primeiro trimestre de 2019 em comparação ao trimestre do ano anterior.

No que tange à origem da empresa pioneira, destaca-se que, em 2010, fundou-se em São Francisco, na Califórnia, EUA, a *Uber Technologies Inc.*, e em 2021 está presente em mais de 10 mil cidades, em mais de 69 países, inclusive no Brasil. Se por um lado possui 27 mil funcionários contratados, por outro são mais de 5 milhões de “motoristas e entregadores parceiros” (UBER, 2021).

A ideia da Uber surgiu com a existência de pessoas disponíveis para o trabalho *freelancer* e pessoas que precisavam de transporte rápido e barato, serviço solicitado pelo aplicativo no *smartphone*, pagamento realizado por meio de desconto direto no cartão cadastrado. Em 2017, a empresa atingiu um valor de mercado de US\$ 70 bilhões (SLEE, 2017).

Assim, a utilização do termo “Uberização”, não se limita à *Uber*, enquanto empresa, mas por ser um fenômeno, de nível mundial; e suas particularidades são um indicativo para tal referência, além do imenso material disponível sobre sua atuação.

Segundo Abílio (2019), as empresas fundadas entre 2009 e 2015, *Uber*, *UberEats*, *99*, *Ifood*, *Loggi* e *Rappi*, que usam plataformas digitais, vem ganhando espaço nas principais

idades brasileiras. Essas empresas prestam serviços, tais como entrega de mercadorias (compras de mercados, documentos, entrega de alimentos) e transporte privado de pessoas. Elas atuam na mediação de oferta e procura atuando como *e-marketplace*. O maior exemplo seria o da *Uber*, a qual enfrenta sérias batalhas jurídicas e alega que não atua no setor de transporte e sim de tecnologia como provedora de meios técnicos que possibilitam o encontro entre motoristas e consumidores.

Abílio (2019) ressalta, que essas empresas apresentam uma atuação monopolística, olhando para o fato da ausência de regulação e se beneficiam na atuação predatória sobre outras empresas e multidões de trabalhadores, operando num espaço carente de regulamentação e limites em sua ação. Se legitimam com a bandeira de gerar empregos, mas ferem os princípios da função social da propriedade, da defesa do consumidor, da livre concorrência, da redução das desigualdades sociais e regionais, da busca do pleno emprego e do tratamento favorecido às empresas de pequeno porte.

Trabalhadores informais, jovens e desempregados passam a aderir essa plataforma, como por exemplo, a *Uber*, para gerar renda. Para isso basta fazer um cadastro, ter sua ferramenta de trabalho e criar estratégias de manutenção da atividade (ABÍLIO, 2019).

Quando “uberizado”, o colaborador se intitula chefe de si, sendo autônomo ou até mesmo um empreendedor. Nessa categoria de trabalho, ao trabalhador é repassado parte do gerenciamento e incorporação de seus saberes e competências na gestão de tempo e produtividade (ABÍLIO, 2019). A autora mostra que o trabalhador assume os riscos e custos de sua atividade sem garantias como: tempo de trabalho, remuneração, saúde, segurança e descanso. A sua trajetória é ocupada pelo trânsito, família e trabalho informal; seu modo de vida é totalmente voltado para a sobrevivência em meio a injustiças e desigualdades ao longo de sua jornada.

Carmo *et al.* (2021) destacam que as empresas de aplicativo, como exemplo a *Uber*, fazem uma roupagem no trabalhador induzindo a pensar que é empreendedor, usando o empreendedorismo como uma ideologia. Na realidade, estas empresas estão incentivando a precarização do trabalho.

Na “Uberização”, o aplicativo controla o trabalho do motorista cadastrado, por meio de avaliações dos usuários e taxas de aceitação e cancelamento. Com a avaliação do passageiro, a própria plataforma analisa as viagens aceitas e as rejeitadas, emitindo uma nota a cada viagem. Caso a média seja inferior a 4,6, pode ocorrer a suspensão ou descredenciamento do motorista, sem possibilidade de voltar a atuar na empresa (UBER, 2021).

No caso da *Uber*, a empresa afirma que não existe vínculo empregatício, visto que o

motorista trabalha com seu próprio carro, não passando de mera parceria, apesar da subordinação evidente (UBER, 2021; PELEGI, 2019).

De acordo com Prado (2018), o motorista ao realizar o trabalho que é comercializado e produzido nos moldes da empresa, usa a plataforma do aplicativo para produzir a mercadoria “transporte individual”, gerando um valor que é dividido para a reprodução da força de trabalho e uma parte é entregue a empresa de aplicativo. A empresa dona da plataforma do aplicativo poderá reproduzir e aumentar o seu próprio capital.

Não há dúvidas de que existe uma relação de subordinação do motorista para com esta empresa, ou seja, existe uma atividade não eventual que caracteriza vínculo empregatício. Não pode, no caso de transporte de carros particulares, haver qualquer restrição, tendo em vista que se trata de uma relação social que vem conquistando espaço no capitalismo contemporâneo (PRADO, 2018).

Entende-se que a “Uberização” é uma forma de acúmulo capitalista, que impõe uma forma de “mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva” (FRANCO; FERRAZ, 2019, p. 854).

Fica evidente que o motorista, desde o momento em que abre o aplicativo até o momento em que o fecha, a empresa possuidora da plataforma controla cada procedimento para a execução de seu trabalho. Embora não exista uma jornada de trabalho convencional, os motoristas se veem obrigados a cumprir longas jornadas para satisfazer suas necessidades, ignorando totalmente o que prevê a legislação trabalhista (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019).

Sem a tecnologia, o fácil acesso à internet, o GPS – Sistema de Posicionamento Global, que dispensa o conhecimento profundo das ruas da cidade, os *smartphones*, a “Uberização” não teria se popularizado e expandido. No Brasil, além das estruturas citadas, ainda pode-se observar que nos trabalhos formais e informais, existe uma “relação de complementaridade”, dessa forma, “o trabalho informal se desenvolveu como uma informalidade estrutural” (OLIVEIRA, 2003, p. 33).

Assim, o desemprego versus a necessidade de gerar renda para subsistência, a ilusão do “próprio negócio”, da liberdade em fazer seu próprio horário, a ilusão da informalidade, somados à evolução tecnológica e suas facilidades, contribuem com a expansão da “Uberização”.

Se para o motorista ingressar na Uber há poucos critérios exigidos pela empresa, no entanto para se manter nesta prestação de serviço é ao contrário. Franco e Ferraz (2019) detalham que a gestão da Uber utiliza algoritmos para incentivar e distribuir os motoristas por

áreas de maior ou menor demanda nas cidades. Esses algoritmos são usados para a tomada de decisões, passam uma visão de imparcialidade, mas são manipuláveis e direcionam os motoristas para as ações que a empresa desejar.

Franco e Ferraz (2019) constataram que a chamada tarifa dinâmica da empresa Uber tem o papel de regular a oferta e a demanda, tanto do cliente como dos motoristas, por meio dela a Uber controla o produto-mercadoria em todas as regiões da cidade. Segundo os autores, o preço da tarifa dinâmica é regulado por um algoritmo que determina o preço máximo e sua vigência. Portanto, a Uber não pode ser considerada um exemplo de economia colaborativa.

Moraes, Oliveira e Accorsi (2019) investigaram a percepção dos motoristas que trabalham para empresas de aplicativo em São Paulo, entre 18 de dezembro de 2017 a 5 de fevereiro de 2018. A pesquisa foi descritiva e os autores utilizaram o método *Survey* e análise fatorial. O questionário foi aplicado em 100 motoristas, na escala *Likert*. Os resultados apontaram que, devido ao desemprego, os motoristas procuravam trabalhar em empresas de aplicativo ao mesmo tempo que tentavam outras oportunidades de emprego.

De acordo com Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), os motoristas percebem que há algumas vantagens, como a oportunidade de conhecer outras pessoas e ter certa liberdade para determinar o próprio horário de trabalho. Por outro lado, citam que há desvantagens, tais como, necessidade de trabalhar muitas horas na semana; a empresa não garante total liberdade para definir a jornada de trabalho; os rendimentos ganhos na atividade são inferiores ao de um emprego tradicional; a empresa não cria vínculos trabalhistas. Os motoristas de aplicativo alegaram que gostariam de ter direitos trabalhistas e carteira assinada. Eles se consideram empreendedores do setor de transporte, devido à autonomia de que gozam, e entendem que o aplicativo não consegue separar os bons dos maus motoristas.

Zoepf *et al.* (2018) elaboraram um estudo sobre a receita, a despesa e os impostos de motoristas que trabalham com aplicativos de plataformas como Uber e Lyft. Os pesquisadores investigaram 1.100 (um mil e cem) motoristas dos Estados Unidos, em 02 a 09 de janeiro de 2017, com o objetivo de examinar os custos e os benefícios envolvidos nesta atividade laboral. Os resultados mostraram que a receita bruta média do motorista é de US\$ 0,59 por milha rodada (1,6 km); porém, somando as despesas operacionais do veículo, o lucro real do motorista cai para uma média de US \$ 0,29 por milha; mostraram também que o lucro médio do motorista é de US\$ 3,37 / hora antes dos impostos. Concluíram que 74% dos motoristas ganham menos que o salário mínimo em seu estado e 30% dos motoristas estão realmente perdendo dinheiro.

A pesquisa de Abílio *et al.* (2020), teve como objetivo identificar o impacto da pandemia da COVID-19 nas condições de trabalho dos entregadores via plataforma digital. Foi produzido

um questionário e aplicado de forma *on-line* por meio da ferramenta *Google Forms*, em 13 a 27 de abril de 2020. A amostra era composta por 298 trabalhadores de 29 cidades. Os resultados desta pesquisa indicaram que um longo tempo de trabalho está associado à queda da remuneração desses trabalhadores, os quais arriscam sua saúde e a de suas famílias, para o desempenho de um serviço essencial à população brasileira, ao contribuírem para a implementação e a manutenção do isolamento social no contexto da pandemia. As empresas de aplicativo apenas orientam os trabalhadores sobre as medidas protetivas para evitar a Covid 19, os mesmos protegem-se e arcam com os custos da higienização.

Abilio *et al.* (2020) mostraram que a maior parte dos entrevistados afirmou adotar uma ou mais medidas de proteção na execução de seu trabalho, enquanto as empresas apenas orientam os seus motoristas. Os autores concluíram que na maioria das vezes estes trabalhadores são obrigados a custear as medidas de proteção, o que acaba por reduzir ainda mais as suas remunerações.

Stanford (2018), com o objetivo de comparar os rendimentos de motoristas, realizou uma pesquisa em seis cidades australianas, em março de 2018, com motoristas de Uber e de taxi. Para tanto, utilizou uma base de dados com informações públicas a respeito da estrutura de preços de viagens, despesas com veículo e impostos. Stanford (2018) concluiu que se a Uber pagasse aos seus motoristas o equivalente ao salário mínimo (sem alterar a sua margem) eliminaria inteiramente a sua vantagem de custo em relação aos motoristas de táxis convencionais. A Uber, ao empregar trabalhadores de forma precária e informal, produz mais mercadoria com menos capital, explorando os motoristas.

Franco e Ferraz (2019) mostrou que os motoristas de aplicativo são responsáveis pelos custos de obter uma Carteira Nacional de Habilitação (CNH), pois precisam dela para exercer a atividade no aplicativo, além de outros custos para manter a atividade como: veículo, combustível, manutenção do veículo, seguro, eventual gasto com “agrado” a clientes (água e guloseimas). Os autores mostraram que o motorista assume o risco da atividade. A empresa, além de não assumir riscos, faz uma estratégia de *marketing* voltada às características e aos valores sociais atribuídos aos empreendedores como a liberdade de horário, ausência de chefe, ganhos progressivos e a possibilidade de desbravar novas cidades. Os autores concluíram ainda que a própria Uber é um esquema de pirâmide financeira, pois incentiva os motoristas a indicarem novos parceiros e com isso cria concorrência a si mesmo.

Outra observação de Franco e Ferraz (2019), os motoristas de aplicativo que trabalham nos moldes *crowdwork*, não tem um contrato personalizado de trabalho com a Uber (ou qualquer outro aplicativo parecido com este modelo). Isso revela uma opção para os

trabalhadores com dificuldade de ingressarem no mercado de trabalho formal, pois não precisam mandar currículo, enfrentar dinâmicas de recursos humanos, não é exigida a aparência e inteligência emocional, entre outros fatores que medem a entrada e saída do mercado de trabalho. A forma como o motorista é contratado revela uma nova relação de gestão de pessoas e acumulação, mostrando que a empresa está interessada na dispersão e ausência de regras e medidas.

3 METODOLOGIA

A metodologia adotada nesta pesquisa baseou-se em um estudo de caso no município de Londrina, no estado do Paraná, a fim de investigar o impacto deste novo arranjo na economia local, na era digital. Para tanto, foram aplicados questionários em uma amostra representativa estatisticamente composta por trabalhadores de aplicativos de automóveis e motocicletas. As questões levantadas abordaram vários aspectos relacionados à prestação destes serviços, desde a forma de contratação, as condições de trabalho, a regulamentação destas atividades, até os meandros das relações sociais neste meio laboral em tempos de COVID-19.

3.1 Base de dados e variáveis selecionadas

Para elaborar o estudo de caso desta pesquisa, sobre “Uberização”, também chamada de “Uberismo”, no mercado de trabalho de Londrina, foram consideradas as variáveis descritas no Quadro 1. Estas variáveis nortearam a formulação do questionário no *Google Form* aplicado em uma amostra de trabalhadores ou “colaboradores” de aplicativos de automóveis e motocicletas (Vide Apêndice).

Quadro 1 – Descrição das variáveis do Estudo de Caso

VARIÁVEIS	
CARACTERÍSTICAS	DESCRIÇÃO
Faixa Etária	18 a 27 anos de idade 28 a 37 anos de idade 38 a 47 anos de idade 48 a 57 anos de idade 58 anos de idade ou mais
Escolaridade	Ensino Fundamental Incompleto Ensino Fundamental Completo Ensino Médio Incompleto Ensino Médio Completo Ensino Superior Incompleto Ensino Superior Completo ou mais
Gênero	Homem Mulher
Cor da Pele	Branco (Branco/Amarelo) Não Branco (Preto/Pardo)
Atividade profissional além da Uber e demais aplicativos	Trabalho Formal Trabalho Informal

(Continua)

(Continuação)

VARIÁVEIS	
CARACTERÍSTICAS	DESCRIÇÃO
Veículo	Automóvel: Próprio (quitado) Financiado Alugado
	Motocicleta: Própria (quitada) Financiada Alugada
Horas trabalhadas por dia na Uber/demais aplicativos	3 a 5 horas 6 a 8 horas 9 a 11 horas 12 horas ou mais
Horas trabalhadas na semana na Uber/demais aplicativos (segunda a sexta-feira)	10 a 20 horas 21 a 30 horas 31 a 40 horas 41 a 50 horas 51 horas ou mais
Horas trabalhadas no final de semana na Uber/demais aplicativos	3 a 5 horas 6 a 8 horas 9 a 11 horas 12 horas ou mais
Faixa de Renda Mensal (obtida pela atividade na Uber)	½ SM+1 a 1 SM (Salário Mínimo) 1+1 SM a 2 SM 2+1 SM a 3 SM 3+1 SM a 4 SM 4+1 SM a 5 SM 5+1 SM a 6 SM 6+1 SM a 7 SM ou mais
Faixa de Renda Mensal (obtida por outra atividade profissional)	½ SM+1 a 1 SM (Salário Mínimo) 1+1 SM a 2 SM 2+1 SM a 3 SM 3+1 SM a 4 SM 4+1 SM a 5 SM 5+1 SM a 6 SM 6+1 SM a 7 SM ou mais
Há quanto tempo trabalha com app (entrega ou transporte de passageiros)	Resposta aberta
Antes de trabalhar com app teve atividade em outros trabalhos, se sim por quanto tempo	Resposta aberta
Plano de saúde	Sim Não
Seguro carro/moto	Sim Não
Risco na atividade (entrega ou transporte de passageiros)	Sim, especifique Não
Contribuição para Previdência Social	Sim, qual: Não

Fonte: Elaborado pelo próprio autor

3.2 PROCEDIMENTOS DE PESQUISA

Para a elaboração da pesquisa de campo, este estudo de caso passou por um cadastro e uma autorização do Comitê de Ética, por meio da Plataforma Brasil, para pesquisa envolvendo seres humanos. O projeto recebeu o Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) 64277022.9.0000.5231.

Para a formação da amostra do estudo de caso, foi escolhido o município de Londrina, no estado do Paraná, sendo o segundo maior do estado, devido à sua importância econômica, com PIB *per capita* de R\$ 37.912,12 e população estimada de 580.870 pessoas em 2021 (IBGE, 2021).

Para o referido estudo de caso, inicialmente foram aplicados questionários em uma amostra estatisticamente representativa composta por trabalhadores de aplicativos de automóveis e motocicletas, no município de Londrina. Esta amostra é composta por 200 trabalhadores, 100 motoristas e 100 motociclistas. Cabe informar que os referidos questionários foram aplicados em grupos de Whats App, e-mail e grupos de mensagens.

As questões dos questionários versam sobre vários aspectos da atividade desenvolvida por aplicativos, tais como: horas trabalhadas, rendimento obtido com este trabalho, as relações com as empresas vinculadas, regulamentações, etc. Além de outras questões a respeito de como estes trabalhadores lidam com intempéries, como doença, acidentes no trabalho, avarias nos instrumentos de trabalho (se os automóveis e/ou motos possuem seguros), se possuem reserva de emergência para avarias e se contribuem para a previdência social como autônomos (Vide Apêndice). As entrevistas foram aplicadas no período de 1º de dezembro de 2022 a 20 de fevereiro de 2023.

Os dados coletados por meio destes questionários foram tabulados e os resultados são apresentados na forma de estatísticas descritivas, no Capítulo 4 desta Dissertação.

4 RESULTADOS E INTERPRETAÇÃO

O presente capítulo apresenta os resultados da pesquisa de campo realizada no município de Londrina, estado do Paraná, com o objetivo de investigar o perfil dos trabalhadores de aplicativos de automóveis e motocicletas.

Com a aplicação dos procedimentos metodológicos descritos no capítulo anterior, obteve-se os resultados do estudo de caso, os quais são apresentados nas duas seções subsequentes. Na seção 4.1 são examinadas as estatísticas descritivas referentes ao perfil dos motoristas de automóveis via aplicativo; e na seção 4.2 estão os resultados referentes ao perfil dos motociclistas de aplicativo.

4.1 RESULTADOS DO ESTUDO DE CASO: TRABALHADORES MOTORISTAS DE APLICATIVO

A Tabela 1 mostra a participação dos motoristas de aplicativo, por gênero e escolaridade, da amostra em Londrina. Observa-se que a maioria dos respondentes do questionário eram homens, representando 59% do total. Em relação à escolaridade, destaca-se que uma parcela considerável dos participantes possui um nível de instrução mais elevado, sendo que 35% dos entrevistados declararam ter obtido o ensino superior completo. Cabe salientar que, dentro desse grupo, 21% são mulheres, e o ensino superior é mais prevalente entre elas. Este resultado confirma uma tendência de maior escolarização das mulheres no Brasil (MAIA; SOUZA, 2019), e indica que as motoristas de automóveis de aplicativo também seguem esta tendência, refletindo a mudança nos padrões de gênero em relação ao mercado de trabalho nesta área.

Tabela 1 - Participação dos motoristas de aplicativos por gênero e escolaridade, amostra de Londrina, 2023

Escolaridade	(em%)		
	Mulher	Homem	TOTAL
Ensino Fundamental Incompleto	0	0	0
Ensino Fundamental Completo	0	2	2
Ensino Médio Incompleto	2	6	8
Ensino Médio Completo	5	13	18
Ensino Superior Incompleto	7	19	26
Ensino Superior Completo	21	14	35
Pós graduação Incompleta	5	3	8

Pós Graduação Completa	1	2	3
TOTAL	41	59	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 2 apresenta a distribuição percentual de motoristas de aplicativos por gênero e faixas etárias, da amostra de Londrina. A maioria destes motoristas pertence às duas primeiras faixas etárias, perfazendo 56%; ou seja, 29% deles estão na primeira faixa etária, de 18 a 27 anos de idade, e 27% na segunda faixa etária de, 28 a 37 anos de idade. Já a faixa etária com menor percentual de motoristas de aplicativo é a de 58 anos de idade ou mais, com apenas 10%. Em relação ao gênero, nota-se que na faixa etária de 28 a 37 anos de idade há uma predominância de mulheres em relação aos homens (15% versus 12%), enquanto nas demais faixas etárias há mais homens do que mulheres.

Tabela 2 - Participação dos motoristas de aplicativos, por gênero e faixas etárias, amostra de Londrina, 2023

Faixas Etárias	(em%)		
	Mulher	Homem	TOTAL
18 a 27 anos de idade	13	16	29
28 a 37 anos de idade	15	12	27
38 a 47 anos de idade	7	13	20
48 a 57 anos de idade	4	10	14
58 anos de idade ou mais	2	8	10
TOTAL	41	59	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 3 mostra a participação dos motoristas de aplicativo, por cor da pele e gênero, da amostra de Londrina, evidenciando que a maioria deles são brancos, representando 54% do total, sendo 22% do gênero feminino e 32% do gênero masculino. Em segundo lugar, encontram-se os pardos, com 26% do total, sendo que 14% são mulheres e 12% são homens. Observa-se ainda que há uma baixa representatividade de motoristas de aplicativo amarelos e pretos na amostra, com apenas 10% cada, dos quais apenas 1% de motorista amarelo é mulher, enquanto 4% de motoristas pretos são mulheres e 6% são homens.

Tabela 3 - Participação dos motoristas de aplicativo, por cor da pele e gênero, amostra de Londrina, 2023

Cor da Pele	(em %)		
	Mulher	Homem	TOTAL
Branco	22	32	54
Amarelo (asiático)	1	9	10
Pardo	14	12	26
Preto	4	6	10
TOTAL	41	59	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 4 apresenta a distribuição dos motoristas de aplicativo da amostra em Londrina, de acordo com o gênero e horas diárias trabalhadas. Observa-se que a maioria dos motoristas trabalha de 6 a 8 horas por dia, representando 50% do total. Deste grupo, as mulheres são a grande maioria, correspondendo a 30% do total. Por outro lado, a maioria dos homens trabalha de 9 a 11 horas por dia, totalizando 29% do total de motoristas. Vale destacar que não foi registrado nenhum caso de mulheres trabalhando mais de 12 horas ou mais diárias.

Tabela 4 - Participação de motoristas de aplicativo, por horas diárias trabalhadas e por gênero, amostra de londrina 2023

Horas diárias trabalhadas	(em %)		
	Mulher	Homem	TOTAL
3 a 5 horas	7	4	11
6 a 8 horas	30	20	50
9 a 11 horas	4	29	33
12 horas ou mais	0	6	6
TOTAL	41	59	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 5 apresenta a distribuição dos motoristas de aplicativos da amostra, por gênero, de acordo com suas horas semanais trabalhadas, em Londrina. Observa-se que a maioria dos motoristas trabalha de 31 a 40 horas por semana, representando 36% do total, sendo 18% de mulheres e 18% de homens. Apenas 30% dos entrevistados trabalham entre 10 a 30 horas semanais, dos quais 20% são mulheres. A maioria dos homens trabalha de 41 a 50 horas por semana, totalizando 23% dos motoristas. Vale destacar que não foi registrado nenhum caso de mulheres que trabalham 51 horas semanais ou mais nesta atividade. No entanto, 8% dos homens da amostra declararam trabalhar nesta faixa de horas semanais.

Tabela 5 - Participação dos motoristas de aplicativo, por horas semanais trabalhadas e gênero, amostra de Londrina, 2023

Horas semanais de trabalho	(em %)		
	Mulher	Homem	TOTAL
10 a 20 horas	6	4	10
21 a 30 horas	14	6	20
31 a 40 horas	18	18	36
41 a 50 horas	3	23	26
51 horas ou mais	0	8	8
TOTAL	41	59	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 6 apresenta a distribuição dos motoristas de aplicativos da amostra, por gênero, de acordo com suas horas trabalhadas no final de semana, em Londrina. Observa-se que a maioria dos motoristas trabalha de 6 a 8 horas no final de semana, representando 43% do total. Desse grupo, as mulheres são a grande maioria, correspondendo a 26% do total. Contudo, a maioria dos homens trabalha de 9 a 11 horas no final de semana, totalizando 31% do total de motoristas. Vale destacar que não foi registrado nenhum caso de mulheres trabalhando mais de 12 horas no final de semana. Por outro lado, 6% dos homens declararam trabalhar 12 horas ou mais nos finais de semana.

Tabela 6 - Participação dos motoristas de aplicativo, por horas trabalhadas no final de semana e gênero, amostra de Londrina, 2023

Horas trabalhadas no final de semana	(em %)		
	Mulher	Homem	TOTAL
3 a 5 horas	8	5	13
6 a 8 horas	26	17	43
9 a 11 horas	7	31	38
12 horas ou mais	0	6	6
TOTAL	41	59	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 7 apresenta a distribuição percentual dos motoristas de aplicativo por faixa salarial mensal e gênero, da amostra em Londrina. Verificou-se que a maioria dos motoristas (43%) recebe entre 1 e 2 salários mínimos mensais, sendo que 25% são do gênero feminino e 18% são do gênero masculino. Na sequência, 33% dos motoristas recebem entre 2 e 3 salários mínimos; nesta faixa salarial apenas 4% são mulheres e 29% são homens.

Ademais, constata-se que as mulheres representam uma proporção maior de motoristas que recebem até 1 salário mínimo mensal (12% das mulheres e apenas 7% dos homens). Por

outro lado, como se pode constatar, os homens são maioria nas faixas salariais mais elevadas. Em contrapartida, não houve registro de mulheres que recebem por mês mais de 3 salários mínimos nesta atividade.

Tabela 7 - Participação dos motoristas de aplicativo, por gênero e faixa de salário mínimo mensal, amostra de Londrina, 2023

Faixas de Salário Mínimo	(em %)		
	Mulher	Homem	TOTAL
½ a 1 Salário Mínimo	12	7	19
> 1 a 2 Salário Mínimo	25	18	43
> 2 a 3 Salário Mínimo	4	29	33
> 3 a 4 Salário Mínimo	0	3	3
> 5 a 6 Salário Mínimo	0	2	2
TOTAL	41	59	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

Chamando a atenção para a grande informalidade, a Tabela 8 apresenta a distribuição dos motoristas de aplicativo da amostra em Londrina, que exercem ou não outras atividades no mercado de trabalho, por gênero. Em relação à forma de inserção no trabalho exercido pelos motoristas de aplicativo, destaca-se que 35% desempenham alguma atividade profissional no mercado de trabalho formal, sendo 20% mulheres e 15% homens. Por outro lado, 29% estão no mercado de trabalho informal, sendo 19% mulheres e 10% homens. É importante salientar que 36% dos entrevistados atuam somente como motoristas de aplicativos, especialmente os homens (34%), apenas 2% são do gênero feminino. Portanto, a grande maioria das mulheres da amostra trabalham também em outras atividades. Isso pode indicar diferenças nas oportunidades de trabalho entre homens e mulheres em Londrina.

Tabela 8 - Participação dos motoristas de aplicativo que exercem ou não outras atividades no mercado de trabalho, por gênero, amostra de Londrina, 2023

Atividades no mercado de trabalho	(em%)		
	Mulher	Homem	TOTAL
Trabalho Formal (carteira assinada ou servidor público)	20	15	35
Trabalho Informal (outra atividade sem carteira assinada)	19	10	29
Trabalha apenas na Uber e demais aplicativos	2	34	36
TOTAL	41	59	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 9 mostra a participação dos motoristas de aplicativo da amostra que obtém

renda em outra atividade profissional em Londrina, por gênero e por faixas de salário mínimo. Os resultados indicam que daqueles 64% motoristas de aplicativo que possuem outras atividades na amostra, 43% recebem entre 1 e 2 salários mínimos. Adicionalmente, há um número significativo de motoristas de aplicativo que recebem entre 2 e 3 salários mínimos, correspondendo a 13% da amostra.

Tabela 9 - Participação dos motoristas de aplicativo com renda em outra atividade profissional, por gênero, amostra de Londrina, 2023

	(em%)		
Faixas de salário mínimo	Mulher	Homem	TOTAL
½ a 1 Salário Mínimo	4	1	5
> 1 a 2 Salário Mínimo	29	14	43
> 2 a 3 Salário Mínimo	6	7	13
> 3 a 4 Salário Mínimo	0	3	3
> 4 a 5 Salário Mínimo	0	0	0
> 5 a 6 Salário Mínimo	0	0	0
TOTAL	39	25	64

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

Quanto ao gênero destes motoristas da amostra que obtém renda em outra atividade profissional, verifica-se que 39% são mulheres, das quais 29% recebem de 1 a 2 salários mínimos, 6% recebem de 2 a 3 salários mínimos e apenas 4% delas recebem de ½ a 1 salário mínimo. Por outro lado, em relação aos homens (25%), 14% deles recebem de 1 a 2 salários mínimos, 7% recebem de 2 a 3 salários mínimos, 3% recebem de 3 a 4 salários mínimos e apenas 1% recebe de ½ a 1 salário mínimo. Portanto, apesar das mulheres motoristas que obtém renda em outra atividade profissional sejam maioria, elas, na média, recebem salários inferiores aos dos homens.

A Tabela 10, mostra a participação dos motoristas de aplicativo da amostra, segundo sua forma de aquisição e/ou locação do veículo, por gênero. Observa-se que a maioria destes motoristas de aplicativo alugam o veículo para trabalharem (37%). Por outro lado, 34% da amostra de motoristas ainda estão pagando o financiamento do veículo, enquanto que 29% desta amostra utilizam veículos próprios, já quitados.

No que tange ao gênero, é possível notar que as mulheres optam mais pela propriedade de veículos financiados (20%) do que os homens (14%). No entanto, 17% deles já possuem veículos quitados e 12% delas já quitaram. O que chama a atenção é a proporção elevada de motoristas homens da amostra que trabalham com veículos alugados (28%), sendo que apenas

9% das mulheres optam em alugá-lo.

Tabela 10 - Participação dos motoristas de aplicativo, segundo a forma de aquisição e/ou locação do veículo, por gênero, amostra de Londrina, 2023

(em %)			
Forma de aquisição e/ou locação do veículo	Mulher	Homem	TOTAL
Próprio (quitado)	12	17	29
Financiado	20	14	34
Alugado	9	28	37
TOTAL	41	59	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 11 apresenta a distribuição dos motoristas de aplicativo da amostra, em relação ao seguro do veículo, por gênero. Ao analisar estes resultados, é possível destacar alguns aspectos importantes. A maioria dos motoristas de aplicativo da amostra (76%) possui seguro do veículo, enquanto apenas 24% não possuem. Esse alto índice é explicado também pelo fato de que todos os carros alugados (37%) são assegurados.

Quanto ao gênero destes motoristas de aplicativo, constata-se que 46% dos homens possuem seguro em seus veículos e que 30% das mulheres também asseguram seus veículos. A diferença entre as proporções de homens e mulheres que não possuem seguro é pequena, apenas 13% dos homens e 11% das mulheres não asseguram seus veículos. É importante destacar que a amostra é majoritariamente composta por homens, representando 59% do total.

Tabela 11 - Participação dos motoristas de aplicativo da amostra, em relação ao seguro dos veículos, por gênero, amostra de Londrina, 2023

(em %)			
Seguro do veículo	Mulher	Homem	TOTAL
Sim	30	46	76
Não	11	13	24
TOTAL	41	59	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 12 mostra a distribuição dos motoristas de aplicativos da amostra que possuem ou não seguro de saúde, por gênero. Constata-se que a maioria dos motoristas de aplicativos entrevistados não possuem plano de saúde (56%), sendo que 39% deles são do gênero masculino e 17% do gênero feminino. Já os motoristas da amostra que possuem um plano de saúde representam 44%, sendo que 24% são mulheres e 20% são homens.

Tabela 12 - Participação dos motoristas de aplicativo que possuem seguro de saúde, por gênero, amostra de Londrina, 2023

	(em %)		
Seguro de saúde	Mulher	Homem	TOTAL
Sim	24	20	44
Não	17	39	56
TOTAL	41	59	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 13 apresenta a distribuição dos motoristas de aplicativo da amostra, afastados das atividades por motivo de doença ou acidente, com suporte ou não para a reposição de renda. De acordo com os resultados, 75% dos motoristas afirmaram nunca ter ficado doente desde o início de suas atividades na plataforma. Entre os que se afastaram, nenhum motorista obteve auxílio da empresa quando precisou de apoio. Contudo, 7% deles precisaram recorrer a ajuda de parentes ou amigos, e 18% recorreram a empréstimos bancários e/ou de amigos para repor a renda.

No que concerne ao gênero, os resultados revelam que 37% das motoristas mulheres nunca ficaram doentes ou sofreram acidentes enquanto trabalhavam nas plataformas digitais. Neste quesito, 38% eram homens. Por outro lado, 16% dos motoristas homens precisaram recorrer a empréstimos bancários para repor a renda, entre as mulheres foram apenas 2%.

Tabela 13 - Participação dos motoristas de aplicativo, afastados das atividades, por motivo de doença ou acidente, com suporte ou não para reposição de renda, por gênero, amostra em Londrina, 2023

	(em %)		
Afastamento do trabalho por motivo de doença ou acidente	Mulher	Homem	TOTAL
Sim, a empresa deu todo o suporte que precisou	0	0	0
Não, reposição da renda por meio de ajuda de parentes e/ou amigos	2	5	7
Não, reposição da renda por meio de empréstimos bancários e/ ou de amigos	2	16	18
Nunca sofreu acidente ou ficou doente trabalhando nas plataformas digitais	37	38	75
TOTAL	41	59	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

Em resumo, a pesquisa indica que muitos motoristas da amostra não têm suporte adequado das empresas para lidar com imprevistos relacionados à saúde, e que muitos precisam buscar ajuda externa, como empréstimos bancários, ajuda de amigos e familiares, para repor a

renda no período de afastamento. Com base nestes resultados, pode-se inferir que as mulheres, em geral, são mais cuidadosas no trânsito.

A Tabela 14 mostra a participação dos motoristas de aplicativo que contribuem para a Previdência Social, diferenciando por tipo de previdência e por gênero, em Londrina 2023.

De acordo com os dados, 59% dos motoristas contribuem para a previdência social, sendo que a maioria são homens (31%) em comparação com mulheres (28%). Por outro lado, 41% dos motoristas não contribuem para a previdência social, sendo que a maioria novamente são homens (28%) em comparação com mulheres (13%).

Esses dados sugerem que uma proporção significativa de motoristas de aplicativo em Londrina não está contribuindo para a previdência social. Isso pode ter implicações negativas no futuro, uma vez que a falta de contribuição para a previdência social pode resultar em uma diminuição da proteção social e da renda na aposentadoria.

Tabela 14 - Participação dos motoristas de aplicativo que contribui para a previdência social, por gênero e tipo de previdência, amostra de Londrina 2023

Previdência social	(em %)		
	Mulher	Homem	TOTAL
Sim (INSS)	25	29	54
Sim (Privada)	3	2	5
Não	13	28	41
TOTAL	41	59	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor

Observa-se que, dos 59% que contribuem, a maior parte opta pelo INSS, sendo que há uma pequena variação entre homens (29%) e mulheres (25%). Já a previdência privada também apresenta uma pequena diferença, com 2% dos homens e 3% das mulheres optando por essa modalidade.

Tabela 15 - Participação dos motoristas de aplicativo por tempo trabalhado em aplicativo, por gênero, amostra de Londrina 2023

Tempo trabalhado em aplicativo	(em %)		
	Mulher	Homem	TOTAL
Menos de 6 meses	3	3	6
< 6 meses a 1 ano	19	7	26
< 1 ano a 2 anos	10	12	22
< 2 anos a 3 anos	8	12	20
< 3 anos	1	25	26
TOTAL	41	59	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 15 apresenta a participação dos motoristas de aplicativo em Londrina, separados por gênero e o tempo de trabalho no aplicativo. Com relação ao tempo de trabalho no aplicativo, a maior porcentagem de motoristas de aplicativo em Londrina (26%) trabalha entre 6 meses e 1 ano no aplicativo, seguido por mais de 3 anos (26%) e entre 1 e 2 anos (22%). A menor porcentagem de motoristas trabalha menos de 6 meses no aplicativo (6%).

Quando analisamos a distribuição por gênero em relação ao tempo de trabalho no aplicativo, podemos observar que a maioria dos homens (25%) trabalha no aplicativo há mais de 3 anos, enquanto a maioria das mulheres (19%) trabalha no aplicativo entre 6 meses e 1 ano.

A Tabela 16 apresenta a distribuição dos motoristas de aplicativo em Londrina, classificados de acordo com seu grau de satisfação com as taxas cobradas pelo aplicativo e por gênero. A análise revelou que a maioria dos motoristas (38%) está totalmente insatisfeita com as taxas cobradas pelo aplicativo, seguida por 36% que estão um pouco insatisfeitos. Somente 20% dos motoristas estão satisfeitos, enquanto apenas 6% estão muito satisfeitos com as taxas cobradas pelo aplicativo. Nenhum motorista da amostra está totalmente satisfeito com as taxas cobradas pelo aplicativo.

Tabela 16 - Participação dos motoristas de aplicativo por grau de satisfação com as taxas cobradas pelo aplicativo, por gênero, amostra de Londrina 2023

	(em %)		
Grau de satisfação com as taxas cobradas	Mulher	Homem	TOTAL
Totalmente Satisfeito	0	0	0
Muito Satisfeito	3	3	6
Satisfeito	8	12	20
Pouco Insatisfeito	15	21	36
Totalmente Insatisfeito	15	23	38
TOTAL	41	59	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A distribuição dos níveis de satisfação é semelhante entre homens e mulheres, com os homens apresentando uma pequena vantagem em todas as categorias de satisfação, exceto na categoria "Totalmente Satisfeito", onde nenhum motorista de ambos os gêneros se enquadra. A análise evidencia uma insatisfação generalizada dos motoristas com as taxas cobradas pelo aplicativo em Londrina, com a maioria dos motoristas se enquadrando nas categorias de "Pouco Insatisfeito" e "Totalmente Insatisfeito".

Os dados revelam que apenas 20% dos motoristas de aplicativo estão satisfeitos com as altas taxas cobradas pela Uber em Londrina. Essa constatação levanta questões sobre a

possibilidade desses motoristas estarem desinformados, aceitando passivamente essas taxas sem uma avaliação crítica. Isso levanta preocupações sobre a conscientização e o empoderamento desses motoristas, destacando a importância de promover transparência e diálogo para que todas as partes tenham voz ativa na definição das políticas relacionadas às taxas cobradas.

A Tabela 17 apresenta a participação dos motoristas de aplicativo de Londrina em relação ao grau de satisfação trabalhando com o aplicativo, divididos por gênero.

Os resultados mostram que a maioria dos motoristas de aplicativo está satisfeita com o trabalho, com 71% dos motoristas (37% muito satisfeitos, 34% satisfeitos). Entre os homens, há uma proporção maior de motoristas muito satisfeitos (24%) em comparação às mulheres (13%). Por outro lado, as mulheres estão ligeiramente mais insatisfeitas com o trabalho (12%) do que os homens (10%).

Tabela 17 - Participação dos motoristas de aplicativo por grau de satisfação trabalhando com o aplicativo, por gênero, amostra de Londrina 2023

Grau de satisfação no trabalho	(em %)		
	Mulher	Homem	TOTAL
Totalmente Satisfeito	0	7	7
Muito Satisfeito	13	24	37
Satisfeito	16	18	34
Pouco Insatisfeito	11	9	20
Totalmente Insatisfeito	1	1	2
TOTAL	41	59	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

Em relação aos níveis extremos de satisfação, os homens são mais propensos a estar "Totalmente Satisfeitos" (7%) do que as mulheres (0%), enquanto ambos os gêneros apresentam uma proporção semelhante de motoristas "Totalmente Insatisfeitos" (1% para mulheres e homens).

Em resumo, embora a maioria dos motoristas esteja satisfeita, muito satisfeita e totalmente satisfeita, totalizando (78%), é importante considerar a precarização do trabalho e a possível perda de direitos trabalhistas que pode estar subjacente a essa aparente satisfação. Além disso, o alto grau de satisfação dos motoristas pode indicar uma possível desinformação, sugerindo que eles podem estar desconectados ou fora da realidade das condições de trabalho precárias e das questões de direitos trabalhistas enfrentadas pela categoria.

A Tabela 18 apresenta dados sobre a participação dos motoristas de aplicativo em Londrina em relação ao grau de satisfação com o suporte técnico oferecido pelo aplicativo, discriminados por gênero.

Em relação à satisfação com o suporte técnico oferecido, a maioria dos motoristas, representando 36% da amostra, afirmou estar "Muito Satisfeito". Além disso, 33% dos motoristas disseram estar "Satisfeitos" e 17% afirmaram estar "Pouco Insatisfeitos". Somente 5% dos motoristas disseram estar "Totalmente Insatisfeitos".

Analisando a tabela por gênero, pode-se observar que os motoristas do gênero masculino estão mais satisfeitos com o suporte técnico do aplicativo do que as motoristas do gênero feminino. Enquanto 21% dos motoristas homens disseram estar "Satisfeitos", apenas 12% das motoristas mulheres afirmaram o mesmo. Além disso, os motoristas homens também apresentaram uma menor taxa de insatisfação, com 11% afirmando estar "Pouco Insatisfeitos" e 3% "Totalmente Insatisfeitos", enquanto as motoristas mulheres apresentaram taxas de 6% e 2%, respectivamente.

Tabela 18 - Participação dos motoristas de aplicativo por grau de satisfação com o suporte técnico dado ao uso do aplicativo, por gênero, amostra de Londrina 2023

	(em %)		
Grau de satisfação com o suporte técnico	Mulher	Homem	TOTAL
Totalmente Satisfeito	3	6	9
Muito Satisfeito	18	18	36
Satisfeito	12	21	33
Pouco Insatisfeito	6	11	17
Totalmente Insatisfeito	2	3	5
TOTAL	41	59	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 19 apresenta os principais custos envolvidos na jornada de trabalho de motoristas de carro por gênero em uma amostra da cidade de Londrina em 2023. Verifica-se que o combustível é o item de custo mais expressivo para ambos os gêneros, correspondendo a 20% dos custos dos homens e 11% dos custos das mulheres. Em segundo lugar, os homens apresentam um percentual maior de gastos com o aluguel do veículo (21%) em comparação às mulheres (5%). Já em terceiro lugar, o financiamento representa 14% dos custos das mulheres e 7% dos custos dos homens. A manutenção apresenta o mesmo peso para ambos os gêneros, correspondendo a 11% dos custos totais. Por fim, o seguro tem um percentual muito baixo em relação aos demais custos, representando apenas 1% do total de custos e sendo exclusivo do gênero masculino.

De modo geral, pode-se constatar que o maior custo para os homens é com o aluguel do veículo, em segundo lugar é com o combustível. Já para as mulheres o maior custo é com o financiamento do automóvel e em segundo lugar é com o combustível e com a manutenção. Além disso, o combustível é o item mais relevante para ambos os gêneros.

Tabela 19 - Principais custos da jornada de trabalho de motoristas de carro por gênero, amostra de Londrina, 2023

Custos do veículo	(em %)		
	Mulher	Homem	TOTAL
Financiamento	14	7	21
Combustível	11	20	31
Manutenção	11	10	21
Aluguel do veículo	5	21	26
Seguro	0	1	1
TOTAL	41	59	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 20 apresenta percentuais relacionados à violência sofrida por motoristas de aplicativo em Londrina, por gênero. Os resultados revelam que 27% dos motoristas foram vítimas de violência, sendo 11% mulheres e 16% homens. Por outro lado, 73% da amostra não sofreu violência, incluindo 30% das mulheres e 43% dos homens.

Este resultado sugere que a incidência de violência entre os motoristas de aplicativo é relativamente baixa, mas que os homens são mais propensos a sofrer violência do que as mulheres, possivelmente devido ao fato de trabalharem mais horas e se exporem mais.

Tabela 20 - Violência ocorrida ou não por motoristas de aplicativo, por gênero, amostra de Londrina, 2023

Violência ocorrida	(em %)		
	Mulher	Homem	TOTAL
Sim	11	16	27
Não	30	43	73
TOTAL	41	59	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 21 apresenta os percentuais conforme as formas de violência sofrida por motoristas de aplicativo, da amostra de Londrina, por gênero. A amostra total foi de 27 motoristas, dos quais 11 eram mulheres e 16 eram homens.

Dos motoristas de aplicativo da amostra, 10% relataram ter sofrido assalto, 2% furto, 10% roubo e 5% outro tipo de violência. Nenhum dos motoristas relatou ter sofrido sequestro.

Analisando por gênero, as mulheres da amostra foram menos propensas a sofrer assalto do que os homens, com apenas 4% relatando ter sofrido essa forma de violência, em comparação com 6% dos homens. As mulheres também foram mais propensas a relatar outro tipo de violência, com 4% delas relatando isso, em comparação com apenas 1% dos homens.

Em geral, os motoristas de aplicativo masculinos foram mais propensos a relatar ter sofrido violência do que as mulheres, com 16% deles relatando alguma forma de violência, em comparação com 11% das mulheres. No entanto, é importante notar que as diferenças não são grandes e que a amostra é relativamente pequena, o que pode limitar a generalização dos resultados.

Tabela 21 - Formas de violência sofrida por motoristas de aplicativo, por gênero, amostra de Londrina, 2023

	(em %)		
Violência ocorrida	Mulher	Homem	TOTAL
Assalto	4	6	10
Furto	0	2	2
Roubo	3	7	10
Sequestro	0	0	0
Outro tipo de violência	4	1	5
TOTAL	11	16	27

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 22 apresenta a distribuição dos motoristas de aplicativo em Londrina com base em sua escolaridade e faixas salariais. As informações são exibidas em porcentagem (%).

Os dados demonstram que a maioria dos motoristas de aplicativo possui ensino superior completo (35%) ou ensino superior incompleto (26%). Na sequência, observa-se a presença de motoristas com ensino médio completo (18%), ensino médio incompleto (8%), ensino fundamental completo (2%), pós-graduação incompleta (8%) e pós-graduação completa (3%).

Quanto aos rendimentos, 43% dos motoristas recebem entre 1 e 2 salários mínimos mensais, enquanto 33% recebem entre 2 e 3 salários mínimos mensais. Os motoristas que ganham acima de 3 salários mínimos mensais são minoria, com apenas 3% recebendo entre 3 e 4 salários mínimos mensais, 2% entre 4 e 5 salários mínimos mensais e nenhum ganhando mais do que 5 salários mínimos mensais.

De forma geral, percebe-se uma maior concentração de motoristas de aplicativo com ensino superior completo e incompleto, representando juntos 61% do total. Além disso, a maioria dos motoristas de aplicativo encontra-se em faixas salariais de até 2 salários mínimos mensais, abrangendo 62% do total.

Tabela 22 -Participação dos motoristas de aplicativo, por escolaridade e salário mínimo mensal, amostra de Londrina, 2023

(em %)

Escolaridade	Faixas de salário mínimo (sm)					TOTAL
	½ a 1 sm	> 1 a 2 sm	> 2 a 3 sm	> 3 a 4 sm	> 4 a 5 sm	
Ensino Fundamental Incompleto	0	0	0	0	0	0
Ensino Fundamental Completo	0	0	1	1	0	2
Ensino Médio Incompleto	1	1	6	0	0	8
Ensino Médio Completo	3	4	9	1	1	18
Ensino Superior Incompleto	4	12	9	0	1	26
Ensino Superior Completo	7	20	7	1	0	35
Pós graduação Incompleta	3	4	1	0	0	8
Pós Graduação Completa	1	2	0	0	0	3
TOTAL	19	43	33	3	2	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 23 apresenta a participação percentual dos motoristas de aplicativo, da amostra de Londrina, em relação à quantidade de horas trabalhadas por dia e ao salário mensal recebido.

Pode-se observar que a maioria dos motoristas de aplicativo trabalha entre 6 a 8 horas por dia, representando 50% do total, seguido por aqueles que trabalham de 9 a 11 horas por dia, representando 33% do total. Apenas 11% dos motoristas trabalham entre 3 a 5 horas por dia, enquanto apenas 6% trabalham 12 horas ou mais.

Tabela 23 -Participação dos motoristas de aplicativo, por hora trabalhada por dia e salário mínimo mensal, amostra de Londrina, 2023

(em %)

Horas diárias trabalhadas	Faixas de salário mínimo (sm)					TOTAL
	½ a 1sm	> 1 a 2sm	> 2 a 3sm	> 3 a 4sm	> 4 a 5 sm	
De 3 a 5 horas	9	2	0	0	0	11
De 6 a 8 horas	10	34	5	1	0	50
De 9 a 11 horas	0	7	23	2	1	33
12 horas ou mais	0	0	5	0	1	6
TOTAL	19	43	33	3	2	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

Ao examinar a relação entre as horas trabalhadas e o salário recebido, é possível notar que a maior parte dos motoristas de aplicativo ganha entre 1 a 2 salários mínimos mensais, representando 43% do total. Além disso, 33% dos motoristas recebem entre 2 a 3 salários mínimos mensais.

A Tabela 24 apresenta a participação dos motoristas de aplicativo, por hora trabalhada por semana e salário mínimo mensal, da amostra de Londrina em 2023.

Observa-se que a maioria dos motoristas trabalha entre 1 e 2 salários mínimos mensais (43%) e a minoria trabalha entre 3 e 4 salários mínimos mensais (3%) ou entre 4 e 5 salários mínimos mensais (2%).

Em relação às horas trabalhadas, a maioria dos motoristas trabalha de 31 a 40 horas por semana (36%), seguidos por aqueles que trabalham de 21 a 30 horas por semana (20%). Há uma menor participação de motoristas que trabalham de 10 a 20 horas (10%) e acima de 50 horas (8%).

Ao analisar a Tabela 24 pode-se verificar que não há motoristas que trabalham mais de 50 horas por semana e ganham menos de 1 salário mínimo mensal. Além disso, há uma pequena parcela de motoristas (6%) que trabalham de 21 a 30 horas e ganham até 1 salário mínimo mensal, o que indica uma situação de baixa remuneração.

Em resumo, a Tabela 24 traz informações importantes sobre a situação dos motoristas de aplicativo em Londrina, evidenciando que a maioria recebe entre 1 e 2 salários mínimos mensais e trabalha de 31 a 40 horas por semana.

Tabela 24 - Participação dos motoristas de aplicativo, por hora trabalhada por semana e salário mensal, amostra de Londrina, 2023

Horas semanais trabalhadas	Faixas de salário mínimo (sm)					(em %)
	½ a 1 sm	> 1 a 2 sm	> 2 a 3 sm	> 3 a 4 sm	> 4 a 5 sm	TOTAL
De 10 a 20 horas	7	3	0	0	0	10
De 21 a 30 horas	6	10	4	0	0	20
De 31 a 40 horas	6	24	4	2	0	36
De 41 a 50 horas	0	6	18	1	1	26
51 horas ou mais	0	0	7	0	1	8
TOTAL	19	43	33	3	2	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 25 apresenta a participação percentual dos motoristas de aplicativo da amostra de Londrina, por hora trabalhada no final de semana e salário mensal, em 2023.

Pode-se constatar que o maior percentual de participação foi a de motoristas que ganham entre 1 a 2 salários mínimos e trabalham entre 6 e 8 horas por final de semana, com 25% de participação. A segunda faixa com maior percentual de participação foi a de motoristas que ganham entre 2 a 3 salários mínimos e trabalham entre 9 a 11 horas por final de semana, com 22% de participação, chama a atenção os 38% que trabalham mais que uma jornada de trabalho normal de 8 horas.

Por outro lado, a faixa de motoristas que ganham entre 4 a 5 salários mínimos e

trabalham de 3 a 5 horas e 12 horas ou mais por final de semana teve a menor participação, representando apenas 1% cada. No entanto, é relevante mencionar que essa faixa específica incluiu apenas dois casos na amostra, o que pode limitar a representatividade desses resultados.

Tabela 25 - Participação dos motoristas de aplicativo, por hora trabalhada por final de semana e salário mensal, amostra de Londrina, 2023

Horas trabalhadas no final de semana	Faixas de salário mínimo (sm)					(em %)
	½ a 1 sm	> 1 a 2 sm	> 2 a 3 sm	> 3 a 4 sm	>4 a 5 sm	TOTAL
De 3 a 5 horas	7	3	2	0	1	13
De 6 a 8 horas	9	25	6	3	0	43
De 9 a 11 horas	2	14	22	0	0	38
De 12 horas ou mais	1	1	3	0	1	6
TOTAL	19	43	33	3	2	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

4.2 RESULTADOS DO ESTUDO DE CASO: TRABALHADORES MOTOCICLISTAS DE APLICATIVO

Nesta seção, os resultados apresentados referem-se à amostra de motociclistas de aplicativos de Londrina. A Tabela 26 apresenta a participação destes motociclistas de aplicativos, por gênero e escolaridade. Em geral, observa-se que a grande maioria dos motociclistas são homens, representando 91% do total, enquanto as mulheres representam apenas 9%.

Ao analisar a distribuição dos motociclistas por escolaridade, verifica-se que a maioria deles possui ensino médio completo ou incompleto, totalizando 69% do grupo. Os motociclistas com ensino superior completo ou incompleto, por sua vez, representam 17% do total, enquanto aqueles com ensino fundamental completo ou incompleto compõem 14% do grupo.

Percebe-se que, entre os motoristas de motocicletas, a maioria apresenta baixa escolaridade. Entre as mulheres, apenas 6% possuem ensino médio completo e 2% têm ensino fundamental completo. Já entre os homens, a maior parte possui ensino médio incompleto (33%), seguido por aqueles com ensino médio completo (30%) e ensino superior incompleto (15%).

Tabela 26 - Participação dos motociclistas de aplicativos por gênero e escolaridade, amostra de Londrina, 2023

Escolaridade	(em %)		
	Mulher	Homem	TOTAL
Ensino Fundamental Incompleto	0	1	1
Ensino Fundamental Completo	2	11	13
Ensino Médio Incompleto	6	33	39
Ensino Médio Completo	0	30	30
Ensino Superior Incompleto	1	15	16
Ensino Superior Completo	0	1	1
Pós graduação Incompleta	0	0	0
Pós Graduação Completa	0	0	0
TOTAL	9	91	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 27 apresenta a participação dos motociclistas de aplicativos por gênero e faixas etárias, da amostra de Londrina. Observa-se que a grande maioria dos homens (84%) e todas as mulheres da amostra têm entre 18 e 47 anos de idade (9%).

Tabela 27- Participação dos motociclistas de aplicativos, por gênero e faixas etárias, amostra de Londrina, 2023

Faixas Etárias	(em %)		
	Mulher	Homem	TOTAL
18 a 27 anos de idade	1	30	31
28 a 37 anos de idade	5	17	22
38 a 47 anos de idade	3	28	31
48 a 57 anos de idade	0	13	13
58 anos de idade ou mais	0	3	3
TOTAL	9	91	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

Ao analisar por faixa etária e gênero, destacam-se os motociclistas homens com 18 a 27 anos de idade (30%) e as motociclistas mulheres com 28 a 37 anos de idade (5%).

A Tabela 28 apresenta a distribuição dos motociclistas de aplicativo em relação à cor da pele e ao gênero na amostra de Londrina. É possível notar que a maioria deles é parda, totalizando 42% da amostra. Entre eles, 5% são mulheres e 37% são homens. Em segundo lugar, aparecem os brancos, representando 30% do total. Desses, 2% são mulheres e 28% são homens. Porém, é importante ressaltar que os motociclistas de aplicativo amarelos e pretos têm uma

baixa representatividade na amostra, sendo apenas 10% amarelos e 18% pretos. Além disso, há uma disparidade de gênero entre eles. Dos motociclistas amarelos, os 10% são homens. Já entre os motociclistas pretos, 2% são mulheres e 16% são homens.

Tabela 158 - Participação dos motociclistas de aplicativo, por cor da pele e gênero, amostra de Londrina, 2023

Cor da Pele	(em %)		
	Mulher	Homem	TOTAL
Branco	2	28	30
Amarelo (asiático)	0	10	10
Pardo	5	37	42
Preto	2	16	18
TOTAL	9	91	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 29 fornece informações sobre a participação dos motociclistas de aplicativo da amostra de Londrina, classificados de acordo com as horas diárias trabalhadas. A maioria dos motociclistas de aplicativo trabalha entre 6 e 11 horas diárias, o que representa 81% da amostra. Por outro lado, aproximadamente 8% dos motociclistas trabalham de 3 a 5 horas diárias, enquanto 11% trabalham 12 horas ou mais. Vale ressaltar que trabalhar mais de 8 horas diárias indica um ritmo de trabalho intenso, o que pode ter impactos negativos na saúde e segurança desses trabalhadores.

Tabela 29 - Participação de motociclistas de aplicativo, por horas diárias trabalhadas, amostra de Londrina 2023

Horas diárias trabalhadas	(em %)
	TOTAL
3 a 5 horas	8
6 a 8 horas	37
9 a 11 horas	44
12 horas ou mais	11
TOTAL	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 30 apresenta a distribuição percentual da participação dos motociclistas de aplicativo em Londrina, em relação ao número de horas semanais trabalhadas em 2023.

Os dados revelam que a maioria dos motociclistas que trabalham para aplicativos dedica

entre 41 e 50 horas semanais à atividade, o que corresponde a 39% do total. Em seguida, estão os que trabalham de 31 a 40 horas por semana, representando 27%. Os que trabalham entre 21 e 30 horas perfazem 18% do total, enquanto aqueles que trabalham de 10 a 20 horas semanais representam apenas 3%. Por fim, os motociclistas que trabalham mais de 51 horas por semana são responsáveis por 13% do total.

Tabela 30 - Participação dos motociclistas de aplicativo, por horas semanais trabalhadas, amostra de Londrina, 2023

	(em %)
Horas semanais trabalhadas	TOTAL
10 a 20 horas	3
21 a 30 horas	18
31 a 40 horas	27
41 a 50 horas	39
51 horas ou mais	13
TOTAL	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 31 apresenta a distribuição dos motoristas de aplicativos da amostra, de acordo com suas horas trabalhadas no final de semana, da amostra de Londrina. Observa-se que a maioria deles trabalham entre 6 e 11 horas durante o final de semana, com 37% trabalhando entre 6 e 8 horas e 44% trabalhando entre 9 e 11 horas. Apenas 8% dos motoristas trabalham entre 3 e 5 horas, enquanto 11% trabalham por 12 horas ou mais durante o final de semana.

Esse resultado pode indicar uma alta demanda por serviços de transporte por aplicativo nos finais de semana em Londrina, o que leva os motoristas a trabalharem por longas horas.

Tabela 31 - Participação dos motoristas de aplicativo, por horas trabalhadas no final de semana, amostra de Londrina, 2023

	(em %)
Horas trabalhadas no final de semana	TOTAL
3 a 5 horas	8
6 a 8 horas	37
9 a 11 horas	44
12 horas ou mais	11
TOTAL	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 32 apresenta a participação dos motociclistas de aplicativo da amostra de

Londrina, dividida em cinco faixas de salário mínimo mensal. Observa-se que a maioria dos motociclistas (49%) ganha entre 2 e 3 salários mínimos mensais. Outros 25% ganham entre 1 e 2 salários mínimos, enquanto 20% ganham entre $\frac{1}{2}$ e 1 salário mínimo. Somente 5% ganham entre 3 e 4 salários mínimos, e 1% ganham entre 5 e 6 salários mínimos.

Tabela 32 - Participação dos motociclistas de aplicativo, por faixa de salário mínimo mensal, amostra de Londrina, 2023

(em %)	
Faixas de Salário Mínimo	TOTAL
$\frac{1}{2}$ a 1 Salário Mínimo	20
> 1 a 2 Salário Mínimo	25
> 2 a 3 Salário Mínimo	49
> 3 a 4 Salário Mínimo	5
> 5 a 6 Salário Mínimo	1
TOTAL	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 33 apresenta a participação dos motociclistas de aplicativo da amostra de Londrina em relação às outras atividades exercidas no mercado de trabalho, por gênero.

Em relação às atividades no mercado de trabalho, destaca-se a alta informalidade entre os motociclistas. A maioria dos homens (57%) trabalha exclusivamente na Uber ou em outros aplicativos, enquanto uma minoria possui trabalho formal (7%) e o restante trabalha de forma informal em outra atividade (27%). No caso das mulheres, apenas 3% trabalham em outra atividade de forma informal ou possuem trabalho formal (2%), enquanto 4% trabalham exclusivamente como motociclistas de aplicativo. Assim, é importante ressaltar que a informalidade total entre os motociclistas de aplicativo da amostra é de 30%.

Tabela 33 - Participação dos motociclistas de aplicativo que exercem ou não outras atividades no mercado de trabalho, amostra de Londrina, 2023

(em %)			
Atividades no mercado de trabalho	Mulher	Homem	TOTAL
Trabalho Formal (carteira assinada ou servidor público)	2	7	9
Trabalho Informal (outra atividade sem carteira assinada)	3	27	30
Trabalha apenas na Uber e demais aplicativos	4	57	61
TOTAL	9	91	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 34 mostra a participação dos motociclistas de aplicativo da amostra que obtém renda em outra atividade profissional em Londrina, por gênero e por faixas de salário mínimo. Os resultados indicam que daqueles 41% dos motociclistas de aplicativo que possuem outras atividades na amostra, 22% recebem entre 1/2 a 1 salário mínimo. Adicionalmente, há um número significativo de motoristas de aplicativo que recebem entre mais de 1 e 2 salários mínimos, correspondendo a 17% da amostra.

Tabela 16 - Participação dos motociclistas de aplicativo com renda em outra atividade profissional, por gênero, amostra de Londrina, 2023

Faixas de salário mínimo	(em %)		
	Mulher	Homem	TOTAL
½ a 1 Salário Mínimo	4	18	22
> 1 a 2 Salário Mínimo	1	16	17
> 2 a 3 Salário Mínimo	0	1	1
> 3 a 4 Salário Mínimo	0	1	1
> 5 a 6 Salário Mínimo	0	0	0
TOTAL	5	36	41

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

Quanto ao gênero destes motoristas da amostra que obtém renda em outra atividade profissional, verifica-se que apenas 5% são mulheres, das quais 4% recebem de 1/2 a 1 salário mínimo, 1% recebem mais de 1 a 2 salários mínimos. Por outro lado, em relação aos homens (36%), 18% deles recebem de 1/2 a 1 salário mínimo, 16% recebem mais de 1 a 2 salários mínimos.

Tabela 35 - Participação dos motociclistas de aplicativo, segundo a forma de aquisição e/ou locação do veículo, por gênero, amostra de Londrina, 2023

Forma de aquisição e/ou locação do veículo	(em %)		
	Mulher	Homem	TOTAL
Próprio (quitado)	6	63	29
Financiado	3	28	31
Alugado	0	0	0
TOTAL	9	91	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 35, mostra a participação dos motoristas de aplicativo da amostra, segundo sua forma de aquisição e/ou locação do veículo, por gênero. Observa-se que a maioria dos motociclistas de aplicativo financia suas motocicletas para trabalhar (31%). Por outro lado, 29%

da amostra utiliza veículo próprio, enquanto que nenhum aluguel de motocicletas foi constatado na amostra.

No que se refere ao gênero, nota-se que 6% das mulheres declararam a propriedade quitada da motocicleta e apenas 3% delas optaram por financiamento. É importante ressaltar que a representação feminina na amostra é baixa, correspondendo a apenas 9% em comparação aos 91% de homens. Já em relação aos homens, a grande maioria possui veículo próprio quitado (63%) e apenas 28% o financiaram.

Tabela 36 - Participação dos motociclistas de aplicativo da amostra, em relação ao seguro dos veículos, por gênero, amostra de Londrina, 2023

	(em %)		
Seguro do veículo	Mulher	Homem	TOTAL
Sim	1	27	27
Não	8	65	73
TOTAL	9	91	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 36 apresenta a distribuição dos motociclistas de aplicativo da amostra, em relação ao seguro do veículo, por gênero. Ao analisar estes resultados, é possível destacar alguns aspectos importantes. A maioria dos motoristas de aplicativo da amostra (73%) não possui seguro de motocicleta, enquanto apenas 27% possuem.

Quanto ao gênero destes motoristas de aplicativo, constata-se que 27% dos homens possuem seguro em seus veículos e que 1% das mulheres também asseguram seus veículos. A diferença entre as proporções de homens e mulheres que não possuem seguro é de apenas 65% dos homens e 8% das mulheres não asseguram seus veículos. É importante destacar mais uma vez que a amostra é majoritariamente composta por homens, representando 91% do total.

Tabela 37 - Participação dos motociclistas de aplicativo que possuem seguro de saúde, por gênero, amostra de Londrina, 2023

	(em %)		
Seguro de saúde	Mulher	Homem	TOTAL
Sim	1	14	15
Não	8	77	85
TOTAL	9	91	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 37 mostra a distribuição dos motociclistas de aplicativos da amostra que possuem ou não seguro de saúde, por gênero. Pode-se observar que, do total de participantes da amostra, 15% possuem seguro de saúde, sendo 1% mulheres e 14% homens. Por outro lado, a grande maioria dos participantes (85%) não possui seguro de saúde, sendo 8% mulheres e 77% homens.

Ao analisar a distribuição por gênero, pode-se perceber que os homens são maioria tanto entre os que possuem seguro de saúde quanto entre os que não possuem. A diferença entre os dois grupos é mais acentuada entre os homens.

A Tabela 38 apresenta a distribuição dos motociclistas de aplicativo da amostra, os quais já se afastaram ou não das atividades por motivo de doença ou acidente, com suporte ou não para a reposição de renda. Com base nos resultados obtidos, constatou-se que 48% dos motociclistas entrevistados afirmaram nunca ter adoecido desde o início de suas atividades na plataforma. Dos que precisaram se afastar por motivos de saúde, nenhum deles recebeu auxílio da empresa em questão. Como alternativa, 27% dos entrevistados recorreram a ajuda de parentes ou amigos, enquanto 25% precisaram recorrer a empréstimos bancários ou de amigos para manter sua renda.

Tabela 38 - Participação dos motociclistas de aplicativo, afastados das atividades, por motivo de doença ou acidente, com suporte ou não para reposição de renda, por gênero, amostra em Londrina, 2023

	(em %)		
Afastamento do trabalho por motivo de doença ou acidente	Mulher	Homem	TOTAL
Sim, a empresa deu todo o suporte que precisou	0	0	0
Não, reposição da renda por meio de ajuda de parentes e/ou amigos	1	26	27
Não, reposição da renda por meio de empréstimos bancários e/ ou de amigos	0	25	25
Nunca sofreu acidente ou ficou doente trabalhando nas plataformas digitais	8	40	48
TOTAL	9	91	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

Quando se trata de gênero, os dados apontam que apenas 9% das motociclistas mulheres nunca adoeceram ou se acidentaram enquanto trabalhavam na plataforma digital, enquanto 40% dos homens relataram não ter tido problemas de saúde. Além disso, 25% dos homens precisaram recorrer a empréstimos bancários para manter sua renda enquanto estavam

afastados, enquanto apenas 1% das mulheres entrevistadas recorreram à ajuda de parentes.

Em síntese, os resultados da pesquisa indicam que muitos motociclistas entrevistados não têm o suporte adequado das empresas para lidar com imprevistos relacionados à saúde, tendo que buscar ajuda externa, como empréstimos bancários ou ajuda de amigos e familiares, para manter sua renda durante o período de afastamento.

Tabela 39 - Participação dos motociclistas de aplicativo que contribuem para a Previdência Social, por gênero e por tipo de previdência, amostra de Londrina 2023

	(em %)		
Previdência social	Mulher	Homem	TOTAL
Sim (INSS)	6	39	45
Sim (Privada)	0	7	7
Não	3	45	48
TOTAL	9	91	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor

A Tabela 39 mostra a participação dos motociclistas de aplicativo que contribuem para a Previdência Social, da amostra de Londrina, por gênero. Os resultados mostram que 52% dos motociclistas de aplicativo contribuem para a Previdência Social, enquanto 48% não contribuem. Em relação ao gênero, 6% das mulheres contribuem para a Previdência Social, enquanto 46% dos homens contribuem.

Em geral, os resultados da Tabela 39 indicam que uma grande proporção de motociclistas de aplicativo da amostra de Londrina em 2023 não contribui para a Previdência Social, o que pode ter implicações importantes para sua segurança financeira a longo prazo.

No que se refere ao tipo de Previdência Social, a maioria dos motociclistas de aplicativo contribui para o INSS, sendo 39% homens e apenas 6% mulheres. Já em relação à Previdência Privada, apenas 7% dos motociclistas contribuem, sendo todos homens.

Tabela 40 - Participação dos motociclistas de aplicativo por tempo trabalhado em aplicativo, por gênero, amostra de Londrina 2023

Tempo trabalhado em aplicativo	(em %)		
	Mulher	Homem	TOTAL
Menos de 6 meses	0	4	4
< 6 meses a 1 ano	2	8	10
< 1 ano a 2 anos	2	15	17
< 2 anos a 3 anos	4	21	25
< 3 anos	1	43	44
TOTAL	9	91	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 40 apresenta a participação dos motociclistas de aplicativo da amostra de Londrina, por gênero e o tempo de trabalho no aplicativo. Com relação ao tempo de trabalho no aplicativo, a maior parte dos motociclistas (44%) trabalha há mais de 3 anos, seguido pelos que trabalham de 2 a 3 anos (25%). Os que trabalham menos de 6 meses representam uma porcentagem muito baixa (4%).

Ao analisar a distribuição por gênero em relação ao tempo de trabalho no aplicativo, pode-se observar que a maioria dos homens (43%) trabalha no aplicativo há mais de 3 anos, enquanto a maioria das mulheres (4%) trabalha no aplicativo entre 1 a 2 anos.

A Tabela 41 apresenta a distribuição dos motociclistas de aplicativo da amostra de Londrina, classificados de acordo com seu grau de satisfação com as taxas cobradas pelo aplicativo e por gênero. Constatou-se que 42% dos motociclistas estão totalmente insatisfeitos e 33% estão pouco insatisfeitos, totalizando 75% dos entrevistados insatisfeitos com as taxas cobradas pelo aplicativo. Por outro lado, 20% estão satisfeitos com as taxas, 5% muito satisfeitos e nenhum entrevistado está totalmente satisfeito.

Tabela 41 - Participação dos motociclistas de aplicativo por grau de satisfação com as taxas cobradas pelo aplicativo, por gênero, amostra de Londrina 2023

Grau de satisfação com as taxas cobradas	(em %)		
	Mulher	Homem	TOTAL
Totalmente Satisfeito	0	0	0
Muito Satisfeito	0	5	5
Satisfeito	1	19	20
Pouco Insatisfeito	4	29	33
Totalmente Insatisfeito	4	38	42
TOTAL	9	91	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

Em relação ao gênero, a maioria dos homens (38%) está totalmente insatisfeito com as taxas cobradas pelo aplicativo, enquanto que, entre as mulheres, o percentual é de 4%. Além disso, 29% dos homens estão pouco insatisfeitos, enquanto que, entre as mulheres, o percentual é de 4%. Por outro lado, 19% dos homens estão satisfeitos e 1% está muito satisfeito com as taxas cobradas, enquanto que, entre as mulheres, apenas 1% está satisfeita.

Em resumo, a Tabela 41 indica que há uma insatisfação considerável entre os motociclistas de aplicativo com as taxas cobradas pelo aplicativo.

Apenas 20% dos motociclistas de aplicativo da amostra em Londrina estão satisfeitos com as altas taxas cobradas pela Uber. Essa revelação suscita preocupações sobre a possibilidade destes motociclistas estarem desinformados e aceitando passivamente tais taxas, sem uma avaliação crítica. Essa situação levanta questões sobre a conscientização e o empoderamento destes profissionais, destacando a importância de promover transparência e diálogo para garantir que todas as partes envolvidas tenham voz ativa na definição das políticas relacionadas às taxas cobradas.

A Tabela 42 apresenta a participação dos motociclistas de aplicativo da amostra de Londrina em relação ao grau de satisfação em trabalhar com o aplicativo, por gênero.

Observando os resultados, pode-se constatar que a maioria dos motociclistas de aplicativo está satisfeita ou muito satisfeita com seu trabalho, sendo 57% na soma das duas categorias. Enquanto isso, 30% estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos com o trabalho.

Em termos de gênero, os homens representam a grande maioria da amostra e parecem ter uma taxa mais alta de satisfação geral, com 56% deles classificados como totalmente satisfeitos ou muito satisfeitos. Por outro lado, em relação às mulheres, não têm nenhuma classificada como totalmente satisfeita e apenas 2% declararam estar muito satisfeitas.

Em resumo, a maioria dos motociclistas de aplicativo pesquisados em Londrina estão muito satisfeitos (32%), pouco insatisfeitos (30%) e 25% estão satisfeitos.

Tabela 42 - Participação dos motociclistas de aplicativo por grau de satisfação trabalhando com o aplicativo, por gênero, amostra de Londrina 2023

(em %)			
Grau de satisfação no trabalho	Mulher	Homem	TOTAL
Totalmente Satisfeito	0	5	5
Muito Satisfeito	2	30	32
Satisfeito	4	21	25
Pouco Insatisfeito	3	27	30
Totalmente Insatisfeito	0	8	8
TOTAL	9	91	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 43 mostra a participação dos motociclistas de aplicativo da amostra de Londrina em relação ao grau de satisfação com o suporte técnico oferecido pelo aplicativo, por gênero.

Em relação ao grau de satisfação, a maioria dos motociclistas de aplicativo está satisfeita com o suporte técnico dado ao uso do aplicativo, sendo que 29% estão satisfeitos e 21% muito satisfeitos. Enquanto que 31% dos motociclistas estão pouco insatisfeitos ou totalmente insatisfeitos.

Tabela 17 - Participação dos motociclistas de aplicativo por grau de satisfação com o suporte técnico dado ao uso do aplicativo, por gênero, amostra de Londrina 2023

(em %)			
Grau de satisfação com o suporte técnico	Mulher	Homem	TOTAL
Totalmente Satisfeito	1	8	9
Muito Satisfeito	0	21	21
Satisfeito	4	25	29
Pouco Insatisfeito	3	28	31
Totalmente Insatisfeito	1	9	10
TOTAL	9	91	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

Analisando por gênero, as mulheres apresentam menor grau de satisfação do que os homens, com apenas 1% totalmente satisfeitas e 4% satisfeitas, em comparação com 8% e 25% dos homens, respectivamente. Além disso, as mulheres também apresentam maior percentual de motociclistas pouco insatisfeitas (3%) em relação aos homens (28%), observando que é um número muito pequeno de mulheres na amostra.

Resumindo, apesar da maioria dos motociclistas estarem satisfeitos, muito satisfeitos ou totalmente satisfeitos (62%), é crucial considerar a precarização do trabalho e a possível perda

de direitos trabalhistas que pode estar oculta por essa aparente satisfação. Além disso, o alto nível de satisfação dos motociclistas pode indicar uma falta de informação, sugerindo que eles podem estar desconectados ou alheios às condições de trabalho precárias e às questões de direitos trabalhistas enfrentadas pela categoria.

Tabela 44 - Principais custos da jornada de trabalho de motociclistas, amostra de Londrina, 2023

	(em %)
Custos do veículo	TOTAL
Financiamento	23
Combustível	55
Manutenção	20
Aluguel do veículo	0
Seguro	2
TOTAL	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 44 apresenta os principais custos envolvidos na jornada de trabalho dos motociclistas da amostra de Londrina. Verifica-se que 55% dos motociclistas declararam ser o custo de combustível o de maior peso entre os custos totais da jornada de trabalho. Em seguida, foi o custo de financiamento da motocicleta (23%), enquanto o custo de manutenção é importante para 20% dos motociclistas. O custo de aluguel do veículo não é relevante na amostra de Londrina (0%). O custo de seguro é declarado por apenas 2% dos entrevistados, essa constatação levanta questões sobre o alto valor do seguro de moto, que pode desencorajar muitos motociclistas a optarem por adquirir essa proteção. O fato de que apenas uma parcela tão pequena da amostra mencionou o custo de seguro como um dos principais gastos reflete a preocupação com o ônus financeiro que o seguro representa.

A Tabela 45 informa o percentual de violência enfrentada por motociclistas de aplicativo da amostra de Londrina, com uma análise diferenciada por gênero. Os resultados indicam que 30% dos motociclistas foram vítimas de violência, sendo 4% mulheres e 26% homens. Por outro lado, 70% da amostra não sofreu violência, incluindo 5% das mulheres e 65% dos homens.

Embora o número de mulheres na amostra seja relativamente baixo (9%), a Tabela 45 sugere que a incidência de violência entre os motociclistas de aplicativo é consideravelmente baixa. No entanto, homens parecem mais suscetíveis a sofrer violência, talvez devido a fatores como a quantidade de horas trabalhadas e a exposição frequente. É importante notar que a amostra pode não ser representativa da população geral de motociclistas de aplicativo em

Londrina, e que outros fatores, como a localização ou horário de trabalho, podem ter influência sobre a ocorrência de violência.

Em resumo, a Tabela 45 indica que a incidência de violência é relativamente baixa entre os motociclistas de aplicativo em Londrina. Vale lembrar que os resultados da pesquisa podem estar sujeitos a algumas limitações e é preciso considerar outros fatores relevantes para compreender completamente a questão da violência contra motoristas de aplicativo em Londrina.

Tabela 45 - Violência ocorrida ou não por motociclistas de aplicativo, por gênero, amostra de Londrina, 2023

			(em %)
Violência ocorrida	Mulher	Homem	TOTAL
Sim	4	26	30
Não	5	65	70
TOTAL	9	91	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 46 mostra as formas de violência sofrida por motociclistas de aplicativo da amostra de Londrina, por gênero. Como visto na tabela anterior, 30% dos motociclistas sofreram alguma violência, destes 4% eram mulheres e 26% eram homens.

Tabela 46 - Formas de violência sofrida por motociclistas de aplicativo, por gênero, amostra de Londrina, 2023

			(em %)
Violência ocorrida	Mulher	Homem	TOTAL
Assalto	3	22	25
Furto	0	0	0
Roubo	0	4	4
Sequestro	0	0	0
Outro tipo de violência	1	0	1
TOTAL	4	26	30

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

Os motociclistas de aplicativo, relataram que a maioria das formas de violência ocorridas foram assaltos (25%), sendo que 22% relatados por homens e apenas 3% por mulheres. Dos homens, 4% também relataram roubo, enquanto das mulheres, 1% relatou outro tipo de violência. Não houve relatos de furto ou sequestro.

Tabela 18 - Participação dos motociclistas de aplicativo, por escolaridade e salário mínimo mensal, amostra de Londrina, 2023

(em %)

Escolaridade	Faixas de salário mínimo (sm)						TOTAL
	½ a 1 sm	> 1 a 2 sm	> 2 a 3 sm	> 3 a 4 sm	> 4 a 5 sm	> 5 a 6 sm	
Ensino Fundamental Incompleto	0	0	1	0	0	0	1
Ensino Fundamental Completo	3	5	5	0	0	0	13
Ensino Médio Incompleto	6	10	20	3	0	0	39
Ensino Médio Completo	4	6	18	1	0	1	30
Ensino Superior Incompleto	6	4	5	1	0	0	16
Ensino Superior Completo	1	0	0	0	0	0	1
Pós graduação Incompleta	0	0	0	0	0	0	0
Pós Graduação Completa	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	20	25	49	5	0	1	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 47 apresenta a distribuição dos motociclistas de aplicativo da amostra de Londrina, por escolaridade e por faixas salariais. Constata-se que a maior parte dos motoristas de aplicativo possui nível educacional de ensino médio, sendo 39% incompleto e 30% completo. Os motociclistas com ensino superior incompleto representam 16% da amostra; e aqueles com ensino superior completo representam apenas 1%. No que se refere ao ensino fundamental completo, foram registrados 13% dos motociclistas, e com ensino fundamental incompleto, apenas 1%.

No que diz respeito aos rendimentos, a maioria dos motoristas de aplicativo recebe entre 1/2 e 2 salários mínimos mensais, totalizando 45% do total, enquanto 49% dos motociclistas recebem mais de 2 a 3 salários mínimos mensais. Uma minoria dos motoristas de aplicativo ganha acima de 3 a 4 salários mínimos mensais, representando apenas 5% do total, e somente 1% recebe mais de 5 a 6 salários mínimos mensais.

Em termos gerais, é possível perceber que a maioria dos motociclistas de aplicativo possui nível educacional de ensino médio incompleto e completo, representando 69% do total. Além disso, a maior parte desses trabalhadores recebem mais de 1 a 3 salários mínimos mensais, abrangendo 74% do total.

Tabela 198 - Participação dos motociclistas de aplicativo, por hora trabalhada por dia e salário mínimo mensal, amostra de Londrina, 2023

(em %)

Horas trabalhadas por dia	Faixas de salário mínimo (sm)						TOTAL
	½ a 1 sm	> 1 a 2 sm	> 2 a 3 sm	> 3 a 4 sm	> 4 a 5 sm	> 5 a 6 sm	
De 3 a 5 horas	5	2	1	0	0	0	8
De 6 a 8 horas	14	13	10	0	0	0	37
De 9 a 11 horas	1	10	29	4	0	0	44
12 horas ou mais	0	0	9	1	0	1	11
TOTAL	20	25	49	5	0	1	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Tabela 48 mostra a participação dos motociclistas de aplicativo da amostra de Londrina em relação às horas trabalhadas por dia e ao salário mensal recebido, em percentuais.

Pode-se observar que a maioria dos motociclistas de aplicativo trabalha entre 9 e 11 horas por dia (44%), seguido de 6 a 8 horas por dia (37%). A minoria trabalha de 3 a 5 horas (8%) ou mais de 12 horas por dia (11%).

Quanto às faixas de salário mínimo mensal e de horas diárias trabalhadas, dos motociclistas que recebem mais de 2 a 3 salários mínimos, 29% trabalham de 9 a 11 horas diárias, seguido daqueles que recebem mais de 1 a 2 salários mínimos, 13% trabalham de 6 a 8 horas diárias. Da minoria que ganha até 1 salário mínimo por mês, 14% também trabalham de 6 a 8 horas diárias. E daqueles que recebem mais de 3 a 4 salários mínimos por mês, 4% trabalham de 9 a 11 horas diárias.

A Tabela 49 apresenta a participação dos motociclistas de aplicativo da amostra de Londrina, com relação ao salário mínimo mensal e às horas trabalhadas por semana.

Tabela 20 - Participação dos motociclistas de aplicativo, por hora trabalhada por semana e salário mensal, amostra de Londrina, 2023

(em %)

Horas trabalhadas na semana	Faixas de salário mínimo (sm)						TOTAL
	½ a 1 sm	> 1 a 2 sm	> 2 a 3 sm	> 3 a 4 sm	> 4 a 5 sm	> 5 a 6 sm	
De 10 a 20 horas	3	0	0	0	0	0	3
De 21 a 30 horas	7	7	4	0	0	0	18
De 31 a 40 horas	10	8	8	1	0	0	27
De 41 a 50 horas	0	9	27	3	0	0	39
51 horas ou mais	0	1	10	1	0	1	13
TOTAL	20	25	49	5	0	1	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

Quanto às horas trabalhadas na semana, a maioria dos motociclistas (39%) trabalha de 41 a 50 horas por semana, seguida por aqueles que trabalham de 31 a 40 horas por semana (27%). Chama a atenção o fato de que 13% dos motociclistas trabalham mais de 51 horas por semana, enquanto apenas 3% trabalham de 10 a 20 horas por semana.

Com relação ao salário mínimo mensal e às horas trabalhadas, a maioria (27%) dos motociclistas que trabalham de 41 a 50 horas por semana ganha mais de 2 a 3 salários mínimos, seguida por 9% que ganham mais de 1 a 2 salários mínimos e 3% que ganham mais de 3 a 4 salários mínimos. Dos motociclistas que trabalham de 31 a 40 horas semanais, 10% recebem apenas de ½ a 1 salário mínimo. Entre os motociclistas que trabalham mais de 51 horas por semana, 10% ganham mais de 2 a 3 salários mínimos, enquanto 1% ganha entre 1/2 e 1 salário mínimo e 1% ganha mais de 5 a 6 salários mínimos.

Em resumo, a Tabela 49 traz informações importantes sobre a situação dos motociclistas de aplicativo da amostra de Londrina, evidenciando que a maioria recebe entre 2 e 3 salários mínimos mensais e trabalha de 41 a 50 horas por semana.

A Tabela 50 apresenta a participação percentual dos motociclistas de aplicativo da amostra de Londrina em por hora trabalhada no final de semana e salário mensal por faixa de salário mínimo.

Tabela 21 - Participação dos motociclistas de aplicativo, por hora trabalhada por final de semana e salário mensal, amostra de Londrina, 2023

(em %)

Horas trabalhadas no final de semana	Faixas de salário mínimo						TOTAL
	½ a 1 sm	> 1 a 2 sm	> 2 a 3 sm	> 3 a 4 sm	> 4 a 5 sm	> 5 a 6 sm	
De 3 a 5 horas	3	2	0	0	0	0	5
De 6 a 8 horas	13	10	11	0	0	1	35
De 9 a 11 horas	3	13	28	4	0	0	48
12 horas ou mais	1	0	10	1	0	0	12
TOTAL	20	25	49	5	0	1	100

Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

Pode-se observar que, dos motociclistas da amostra que trabalham no final de semana, 48% dedicam entre 9 e 11 horas nesta atividade, sendo que recebem mais de 2 a 3 salários mínimos por mês. Já 35% deles dedicam entre 6 a 8 horas nesta atividade no final de semana e 13% recebem de ½ a 1 salário mínimo por mês. No entanto, 12% dos motoristas trabalham 12 horas ou mais no final de semana, sendo que 10% recebem mais de 2 a 3 salários mínimos no mês. Apenas 5% dos motociclistas que trabalham no final de semana, sendo que 3% recebem em torno de ½ a 1 salário mínimo por mês.

5 CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve como objetivo identificar, caracterizar e demonstrar os efeitos da “Uberização” no mercado de trabalho do município de Londrina no estado do Paraná com a entrada e desenvolvimento da prestação de serviços por meio de aplicativos de celular para veículos, com foco em automóveis e motocicletas que ocorreu a partir de 2016.

Este estudo apresentou uma revisão da literatura teórica e empírica sobre as formas de produção e organização do trabalho, sobre a produção por meio de plataformas digitais na intermediação do trabalho, sobre a ideologia neoliberal e a roupagem do empreendedorismo, sobre o mercado de trabalho brasileiro (aspectos legais mais recentes e principais características) e por último a forma empírica abordando Uberização/Uberismo.

O perfil do motorista de aplicativo, conforme o estudo amostral de Londrina, pode ser descrito como: homem, de cor branca, com idade entre 18 a 27 anos e com escolaridade de nível superior. Trabalha em outra atividade, em um emprego formal. Recebe de 1 a 3 salários mínimos e utiliza carro alugado, com seguro. Trabalha de 6 a 8 horas por dia, de 31 a 40 horas por semana e de 6 a 8 horas nos finais de semana. O motorista de aplicativo contribui para a previdência social (INSS) e não têm seguro de saúde. Trabalha nesta atividade, de 6 meses a 1 ano, ou há mais de 3 anos e está muito satisfeito com o trabalho. No entanto, está insatisfeito com as taxas cobradas. Por outro lado, está muito satisfeito com o suporte técnico. No quesito segurança do trabalho, já ficou doente ou sofreu acidente, e obteve ajuda de amigos ou fez empréstimo bancário. Nunca recebeu ajuda ou suporte da empresa. O seu gasto mais expressivo é com o combustível, sendo que nunca sofreu violência nesta atividade.

O perfil do motociclista de aplicativo, conforme o estudo amostral de Londrina pode ser descrito como: homem, pardo, com idade entre 18 a 27 anos ou entre 38 a 47 anos, e com escolaridade de ensino médio incompleto. Trabalha somente com aplicativos de entrega e mobilidade, utiliza sua própria motocicleta, e não possui seguro. Recebe mais de 2 a 3 salários mínimos. Trabalha de 9 a 11 horas por dia, de 41 a 50 horas por semana e de 9 a 11 horas por final de semana. Contribui para a previdência social (INSS), e não têm seguro de saúde. Além disso, trabalha há mais de três anos nesta atividade e está muito satisfeito com o trabalho. Por outro lado, está insatisfeito com as taxas cobradas e está pouco satisfeito com o suporte técnico.

Em relação à segurança no trabalho, o motociclista de aplicativo já ficou doente ou sofreu acidente, e obteve ajuda de parentes ou amigos, e nunca recebeu ajuda ou suporte da empresa neste quesito. O gasto mais expressivo para o motociclista é com o

combustível e nunca sofreu violência nesta atividade.

Cabe ressaltar que a proposta da pesquisa foi conduzir um estudo de caso para caracterizar e demonstrar os efeitos da uberização em Londrina, incluindo aspectos positivos e negativos e seus efeitos sobre os trabalhadores. Constatou-se que as empresas de aplicativo, como Uber, 99 e outras, utilizam a retórica do falso empreendedorismo para precarizar os trabalhadores, subvertendo a relação de trabalho tradicional e transferindo os custos e riscos para os próprios trabalhadores, como aponta as informações do questionário utilizado na pesquisa.

Por exemplo, em vez de contratar motoristas como funcionários, a Uber contrata-os como "parceiros" independentes, fazendo com que sejam responsáveis por seus próprios custos de veículo, como o gasto de combustível, manutenção e financiamento, relatados pelo motoristas e motociclistas. Além disso, a empresa não oferece benefícios, como seguro-saúde ou licença remunerada, visto que os motoristas e motociclistas precisam de ajuda para cobrir os custos quando ficam doentes ou sofrem acidentes.

Isso significa que, embora os trabalhadores da plataforma possam ter a liberdade de trabalhar quando e onde quiserem, eles também são forçados a suportar a instabilidade econômica e os riscos associados por serem “trabalhadores independentes”, sem ter as proteções e benefícios sociais que os trabalhadores tradicionais têm. Haja vista que muitos dos motoristas pagam o INSS do próprio bolso, assim como os motociclistas.

Pode-se concluir, com base no estudo de caso de Londrina, que a "uberização" utiliza a falsa ideia de empreendedorismo, fazendo com que muitos trabalhadores estejam satisfeitos com a Uber. No entanto, esse modelo visa desregular o trabalho e aumentar a flexibilidade, frequentemente às custas dos trabalhadores que enfrentam maiores inseguranças econômicas, baixos salários, longas horas de trabalho e, acima de tudo, a falta de proteção social e benefícios trabalhistas.

Diante do que foi apresentado, esta pesquisa mostrou que a ausência dos direitos trabalhistas e a instabilidade econômica destes profissionais impactam negativamente na qualidade de vida e na economia em geral. É fundamental que políticas públicas sejam criadas para garantir a proteção desses trabalhadores e que movimentos de resistência organizados pelos próprios profissionais sejam incentivados. A precarização dos trabalhadores de aplicativo uberizados não é apenas uma questão trabalhista, mas uma questão de justiça social. É hora de repensar a maneira como valorizar o trabalho e de lutar por um futuro mais justo e equitativo.

A busca pela flexibilização das relações de trabalho, característica marcante

do neoliberalismo, reflete-se na adoção de políticas que facilitam a contratação e demissão de trabalhadores, reduzindo proteções sociais e precarizando o emprego. A Uberização do trabalho exemplifica esse processo, em que os motoristas de aplicativos são considerados trabalhadores “autônomos”, resultando na ausência de garantias trabalhistas, benefícios sociais e instabilidade financeira.

Além disso, a ideia de "destruição criativa" e "inovação disruptiva" valoriza a entrada de novos atores no mercado, muitas vezes por meio de plataformas digitais, gerando oportunidades de trabalho, mas também resultando em competição acirrada, baixas remunerações e más condições de trabalho. A economia compartilhada impulsionada por aplicativos e plataformas online ilustra essa dinâmica.

No estudo de caso específico de Londrina, os dados revelaram que os motoristas e motociclistas de aplicativo, a maioria trabalha em média de 6 a 8 horas por dia, utilizando o aplicativo como fonte complementar de renda. No entanto, esses trabalhadores enfrentam desafios como altos gastos com combustível e aluguel de veículos, falta de seguro de saúde e a necessidade de recorrer a empréstimos em situações de substituição de renda.

Esses resultados evidenciam os impactos da uberização no mercado de trabalho local, em que as empresas de aplicativo transferem para os trabalhadores os custos e riscos antes assumidos pelas empresas, precarizando as condições de trabalho. Embora haja certa flexibilidade na escolha dos horários de trabalho, essa liberdade é acompanhada pela instabilidade econômica e falta de benefícios e proteções sociais.

Portanto, os efeitos da uberização no mercado de trabalho de Londrina revelam a tendência de precarização das relações de trabalho, em que os trabalhadores são submetidos a condições desfavoráveis e à insegurança financeira. Esses resultados reforçam a necessidade de repensar a regulamentação e as políticas trabalhistas para garantir a proteção dos direitos e a dignidade desses trabalhadores. É fundamental promover uma discussão mais ampla sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais, visando garantir a justiça e a equidade nas relações de trabalho em um contexto de rápida transformação tecnológica e econômica.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C.; ALMEIDA, P. F. DE; AMORIM, H.; CARDOSO, A. C. M.; FONSECA, V. P. DA; KALIL, R. B.; MACHADO, S. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 8 jun. 2020. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74/37> Acesso: 14 set. 2022.

ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ea/v34n98/0103-4014-ea-34-98-111.pdf>. Acesso em: 01 set. 2021.

ABÍLIO, L. C. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas** [online]. 2019, v.18, n.3, p.41-51. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso. Acesso em 1º set. 2021.

ABÍLIO, L. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. *In*: ANTUNES, R. (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, p. 111-126. 2020. Disponível em: costalima.ufrj.br/index.php/RTPS/article/download/931/1140 Acesso em: 14 set. 2022.

ABÍLIO, L. C. UBERIZAÇÃO E JUVENTUDE PERIFÉRICA: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos estudos CEBRAP**, v. 39, n. Novos estud. CEBRAP, 2020 39(3), p. 579–597. Disponível em: <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030008> Acesso em: 10 Jan. 2023.

ABRAMO, L. Mercado de trabajo, flexibilización y nuevas formas de regulación. **Cadernos Cesit**, Campinas, n. 29, jul. 2000.

AIGRAIN, P. **Sharing**: Culture and the economy in the internet age. Amsterdam, The Netherlands: Amsterdam University Press, 2012.

ALVES, A. J. L. O Valor e suas Formas na Crítica Marxiana da Economia Política, **Trans/Form/Ação**, Marília, v. 39, n. 1, p. 159-212, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/trans/a/Y3wgjZcYgdwFJvzPDDN5Vts/?lang=pt>. Acesso em: 20 nov. 2021.

ANDRÉ, R. G.; SILVA, R. O.; NASCIMENTO, R. P. Precário não é, mas eu acho que é escravo: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [S.l.], v. 18, n. 1, p. 7-34, jan. 2019. ISSN 1677-7387. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2544/1043>. Acesso em: 14 ago. 2021.

ARNTZ, M.; GREGORY, T.; ZIERAHN, U. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n. 189, p. 1-58, 2016. Disponível em: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries_5j1z9h56dvq7-en. Acesso em: 05 jan. 2023.

BARDHI, F.; ECKHARDT, G. M. Access-based consumption: the case of car sharing. **Journal of Consumer Research**, v. 39. 2012. Disponível em: <https://academic.oup.com/jcr/article/39/4/881/1798309>. Acesso em: 14 ago. 2021.

BELK, R. Sharing. **Journal of Consumer Research**, v.36, p. 715–734, 2010. Disponível em: <https://academic.oup.com/jcr/article-abstract/36/5/715/1786743>. Acesso em: 14 ago. 2021.

BERG, J.; FURRER, M.; HARMON, E.; RANI, U.; SILBERMAN, M. S. **Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the on-line world**. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang-en/index.htm. Acesso em: 20 nov. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Painel Coronavírus** [online]. Brasília, 2023. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 04 jan. 2023.

BRASIL, **Plataforma Brasil**, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-nordeste/ch-ufc/ensino-e-pesquisa/comites-de-etica-em-pesquisa/comite-de-etica-em-pesquisa-do-huwc/plataforma-brasil#:~:text=A%20Plataforma%20Brasil%20%C3%A9%20uma,todo%20o%20sistema%20CEP%2FCONEP>. Acesso em: 25 jun. 2022.

BOTSMAN, R.; ROGERS, R. **O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo**. Porto Alegre: Bookman. 2009.

CALCINI, R.; ANDRADE, D. Prática Trabalhista: Home office e os riscos trabalhistas. **Revista Consultor Jurídico**, set. 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/212853/ConJur%20%20Home%20office%20e%20os%20riscos%20trabalhistas.pdf?sequence=1>. Acesso em: 22 abr. 2022.

CANNAS, F. R. **A influência das tecnologias da informação e comunicação – TIC's nas relações sociais (de trabalho) entre motoristas e a Uber**. Porto Alegre: UFRS, 2019 Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/201258>. Acesso em: 14 ago. 2021.

CANOTILHO, J. J. G. **Parecer**. Coimbra, 25 out. 2015. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/parecer-canotilho-uber.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2017.

CARMO, L. J. O. *et al.* **O empreendedorismo como uma ideologia neoliberal**. Cadernos EBAPE.BR [online]. 2021, v. 19, n. 1, pp. 18-31. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120200043>. Acesso em: 14 set. 2022.

CASTRO, V. V. **As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber**. Dissertação de mestrado. Universidade Estadual de Campinas, Campinas/SP, 2020. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/343227/1/Castro_VivianeVidigal_De_M.pdf. Acesso em: 14 de ago. 2021.

CHRISTENSEN, C. M.; RAYNOR, M. E. **The innovator's solution**. Boston: Harvard Business Press, 2013.

CHRISTENSEN, C. M. **The innovator's dilemma: when new technologies cause great firms to fail**. Boston: Harvard Business Review Press, 1997. Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4667048/mod_resource/content/2/Rdg%2054%20Clayton%20Christensen.pdf. Acesso em: 14 set. 2022.

CORSI, S.; MININ, A. D. **Disruptive innovation...** in reverse: Adding a geographical dimension to disruptive innovation theory. *Creativity and Innovation Management*, v. 23, n.1, p.76–90, 2014. Disponível em: [http://www.research.lancs.ac.uk/portal/en/publications/disruptive-innovationin-reverse\(8560c52f-f98a-4ddc-a5b8-46b5d2774304\)/export.html](http://www.research.lancs.ac.uk/portal/en/publications/disruptive-innovationin-reverse(8560c52f-f98a-4ddc-a5b8-46b5d2774304)/export.html). Acesso em: 14 ago. 2021.

DAVIS, L. E. **The Design of jobs**. *Industrial relations*, 1966. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-232X.1966.tb00833.x>. Acesso em: 20 nov. 2021.

FLEURY, A. C. C. Produtividade e Organização do Trabalho na Indústria. **Revista de Administração de Empresas**, v. 20, n. 3, jul-set 1980. Disponível em: <https://rae.fgv.br/rae/vol20-num3-1980>. Acesso em: 20 nov. 2021.

FRANCO, D. S. **Uberização do Trabalho: A materialização do valor entre plataformas digitais, gestão algorítmica e trabalhadores nas redes do capital**. Universidade Federal De Minas Gerais. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração. Monografia. 267 p. Belo Horizonte, 2020.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR** [online]. 2019, v. 17, p. 844-856. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395176936> <https://doi.org/10.1590/1679-395176936x>. Acesso em: 16 set. 2022.

GALETE, R. Mercado de trabalho, emprego e renda pós reforma trabalhista de 2017. **A Economia em Revista**. v. 29, n. 3, 28 mar. 2022. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EconRev/article/view/61878>. Acesso em: 2 dez. 2022.

GANSKY, L. **The mesh: why the future of business is sharing**. New York: Penguin. 2010.

GAVRAS, D. **Aplicativos como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos**. O Estado de São Paulo, São Paulo, 28 de abril de 2019. *Economia & Negócios*. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aplicativos-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-autonomos,70002807079>. Acesso em: 9 out. 2021.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo, SP: Editora Ideias & Letras. 2007. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/330719/mod_resource/content/1/Gaulejac%202007%20Gest%C3%A3o%20como%20doen%C3%A7a%20social.pdf. Acesso em: 15 set. 2022.

GOVINDARAJAN, V.; TRIMBLE, C. **Is reverse innovation like disruptive innovation**. HBR Blog Network, September 30, 2009. Disponível em: <https://hbr.org/2009/09/is-reverse-innovation-like-dis.html>. Acesso em: 9 out. 2021.

HARVEY, D. **A condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 1993.

HARVEY, D. **O neoliberalismo: história e implicações**. São Paulo: Loyola, 2008.

HARVEY, D. **O novo imperialismo**. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2005.

HOBBSAWN, E. **Era dos extremos**: o breve século XX – 1914-1991. Trad. Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, **Economia**, 2021. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/londrina/panorama>. Acesso em: 25 jun. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, **População**, 2021. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/londrina/panorama>. Acesso em: 25 jun. 2022.

KALLEBERG, A. L. *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation, 2011.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, v. 30, n. 1, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/WBdDjRLGTC5XffZDqPThnbs/?lang=pt#> Acesso em: 08 dez. 2022.

MAIA, K. et al. **Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor nas regiões brasileiras**. Londrina: EDUEL, 2019.

MARKIDES, C. Disruptive innovation: In need of better theory. **Journal of Product Innovation Management**, p. 19-25, 2006. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-5885.2005.00177.x>. Acesso em: 9 out. 2021.

MARKIDES, C. Disruptive reality. **Business Strategy Review**, p. 36–43, 2013. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-8616.2013.00970.x>. Acesso em :9 out. 2021.

MARX, K. **O Capital: Crítica da Economia Política**, Livro I, Capítulo VI (inédito). São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1978.

MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos** (Tradução Jesus Ranieri). São Paulo: Boitempo, 2004.

MARX, K; ENGELS, F. Manifesto do Partido Comunista. *In*: COUTINHO, C. N., *et al.* **O Manifesto Comunista 150 anos depois**. Rio de Janeiro/São Paulo: Contraponto/Fundação Perseu Abramo, 1998.

MARX, K. **O capital**: livro 1, o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

MISES, Ludwig Von. **Liberalismo**. Liberalismo–Segundo a Tradição Clássica. São Paulo. Instituto Ludwig von Mises Brasil. 2. ed. 2010. Disponível em: https://www.academia.edu/41065179/VON_MISES_Ludwig_Liberalismo_Segundo_a_Tradi%C3%A7%C3%A3o_Cl%C3%A1ssica. Acesso em: 14 set, 2022.

MORAES, R. B. DE S.; OLIVEIRA, M. A. G. DE; ACCORSI, A. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos**

Organizacionais, v. 6, n. 3, p. 647–681, 2019. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/216>. Acesso em: 02 ago. 2022

NOGAMI, V. K. C. Destruição criativa, inovação disruptiva e economia compartilhada: uma análise evolucionista e comparativa. **Suma de Negócios**, Bogotá, v. 10, n. 21, p. 9-16, Jun 2019. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-910X2019000100009&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 01 jun. 2021.

NOGAMI, V. K. C.; VELOSO, A. R. Desenvolvimento de um framework de adoção da inovação no mercado de baixa renda. **Revista de Administração Contemporânea**, p. 726–744, 2018. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/840/84057863006/html/>. Acesso em: 9 out. 2021.

NOGAMI, V. K. C.; VELOSO, A. R. Disruptive innovation in low-income contexts: Challenges and state-of-the-art national research in marketing. **Innovation & Management Review**, p. 162–167, 2017. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/840/84057863006/html/>. Acesso em: 9 out. 2021.

OLIVEIRA, F. O ornitorrinco. *In: OLIVEIRA, F. Crítica à razão dualista – o ornitorrinco*. São Paulo: Boitempo, 2003.

PAULANI, L. M. **Neoliberalismo e individualismo**. Economia e Sociedade, Campinas, SP, v. 8, n. 2, p. 115–127, 2016. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8643138>. Acesso em: 14 set. 2022.

PELEGI, A. **Justiça do Trabalho de BH reconhece vínculo de emprego entre Uber e motorista**. Diário do Transporte, Belo Horizonte, 4 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://diariodotransporte.com.br/2019/02/04/justica-do-trabalho-de-bh-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-uber-e-motorista/>. Acesso em: 9 out. 2021.

PRADO, E. **Subsunção financeira do trabalho ao capital**. Disponível em: <https://eleuterioprado.files.wordpress.com/2018/04/subsuncc3a3o-financeira-do-trabalho-ao-capital.pdf>. Acesso em: 9 out. 2021.

RODRIGUES, L. M. **Trabalhadores, sindicatos e industrialização [online]**. 169 p. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009.

SABINO, M. A. A declaração do centenário da OIT para o futuro do trabalho: desafios para implementação do trabalho decente na era digital. **Carta Social e do Trabalho**, Campinas, n. 39-40, p. 43-54, jan./dez. 2019. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/08/CST-39-40_-100-anos-OIT-2019.pdf. Acesso em 01 ago. 2022.

SABINO, A. M.; ABÍLIO, L. C. Uberização: o Empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v.2, n. 2, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rtdh.v2i2.53>. Acesso em: 01 jun. 2021.

SANTOS, F. A. N.; MAYER, V. F.; MARQUES, O. R. B. **Precificação dinâmica e percepção de justiça em preços: um estudo sobre o uso do aplicativo Uber em viagens**. Turismo, Visão

e Ação, Balneário Camboriú, v. 21, n. 3, p. 239-264, dez. 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-71512019000300239&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 14 ago. 2021.

SANTOS, L. M.; MENDES, F. O. **A dupla responsabilidade da empresa Uber e do motorista**. Disponível em: <https://lesantoosm.jusbrasil.com.br/artigos/518473230/a-dupla-responsabilidade-da-empresa-uber-e-do-motorista>. Acesso em: 15 dez. 2021

SAVIANI, D. **Transformações do capitalismo, do mundo do trabalho e da educação**. In: LOMBARDI, J. C.; SAVIANI, D.; SANFELICE, J. L. (Orgs.). *Capitalismo, trabalho e educação*. 2. ed. Campinas: HISTEDBR, 2004.

SBARDELLATI, E. C. A. ; GALETE, R. A. ; CALDARELLI, C. E . Structural change, labor market and employment in Brazil after the 2017 labor market reform. In: The 34th Annual European Association for Evolutionary Political Economy, 2022, Naples, Italy. Anais do The 34th Annual European Association for Evolutionary Political Economy, 2022."

SCHMIDT, G. M.; DRUEHL, C. T. When is a disruptive innovation disruptive? **Journal of Product Innovation Management**, p. 347–369, 2008. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-5885.2008.00306.x>. Acesso em: 14 ago. 2021.

SCHUMPETER, J. A. **A Teoria do Desenvolvimento Econômico**. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

SIGNES, A. T. **O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho**. In: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JUNIOR, J. E. R. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017.

SILVEIRA, L. M.; PETRINI, M.; SANTOS, A. C. M. Z. Economia compartilhada e consumo colaborativo: o que estamos pesquisando? **REGE-Revista de Gestão**, v. 23, n. 4, p. 298–305, 2016. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/129033>. Acesso em: 14 ago. 2021.

SLEE, T. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante, 2017.

STANFORD, J. **Subsidising Billionaires Simulating the Net Incomes of UberX Drivers in Australia**. Canberra: The Australia Institute – Centre for Future Work, 2018. Disponível em: <https://australiainstitute.org.au/report/subsidising-billionaires-simulating-the-net-incomes-of-uberx-drivers-in-australia/>. Acesso: 15 set. 2022

TAVARES, M. A. O empreendedorismo à luz da tradição marxista. **Em Pauta: Teoria Social e Realidade Contemporânea**, v. 16, n. 41, p. 107-121, 2018. Disponível em: https://run.unl.pt/bitstream/10362/63559/1/O_empreendedorismo.pdf. Acesso em: 15 set. 2022.

TECNOLOGIA LTDA, Uber do Brasil. **Termos e Condições**. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em: 15 dez. 2021.

UBER. **A Uber é uma empresa de tecnologia que que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento.** 2021 Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 15 dez. 2021.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber.** 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 9 out. 2021.

ZAMORA, M.; AUGUSTIN, A.; SOUZA, A. A Uberização do Trabalho como Nova Articulação entre o Arcaico e o Moderno no Capitalismo Brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 8, n. 1, p. 55- 86, jan.-abr. 2021.

ZOEPF, S. *et al.* The Economics of Ride-Hailing: Driver Revenue, Expenses and Taxes. **MIT Center for Energy and Environmentla Policy Researchcy Research**, v. 7, n. 2, p. 1–38, 2018. Disponível em: http://fuelandtiresaver.com/wp-content/uploads/2020/03/Zoepf_The-Economics-of-RideHialing_OriginalPdfFeb2018.pdf. Acesso em: 04 ago. 2022

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO:

1. Qual o seu nome? (Sua resposta será mantida em anonimato e não será mostrada a nenhuma empresa de plataforma digital).

2. Faixa etária:
 - a) Entre 18 a 27 anos
 - b) Entre 28 a 37 anos
 - c) Entre 38 a 47 anos
 - d) Entre 48 a 57 anos
 - e) 58 anos ou mais.

3. Escolaridade:
 - a) Ensino Fundamental Incompleto
 - b) Ensino Fundamental Completo
 - c) Ensino Médio Incompleto
 - d) Ensino Médio Completo
 - e) Ensino superior Incompleto
 - f) Ensino Superior Completo
 - g) Pós graduação Incompleta
 - h) Pós Graduação Completa

4. Gênero:
 - a) Homem
 - b) Mulher

5. Cor da pele:
 - a) Branco
 - b) Amarelo (asiático)
 - c) Pardo
 - d) Preto

6. Qual seu veículo de trabalho?
 - a) Carro
 - b) Moto

7. Se o veículo é?
 - a) Próprio (quitado)
 - b) Financiado
 - c) Alugado.

8. Seu veículo possui seguro?
 - a) Sim
 - b) Não

9. Quantas horas trabalha por dia em aplicativos?
 - a) De 3 a 5 horas
 - b) De 6 a 8 horas
 - c) 9 a 11 horas
 - d) 12 horas ou mais

10. Quantas horas trabalha por semana em aplicativos?
 - a) De 10 a 20 horas
 - b) De 21 a 30 horas
 - c) De 31 a 40 horas
 - d) De 41 a 50 horas
 - e) 51 horas ou mais

11. Quantas horas trabalha no final de semana (sábado/domingo) em aplicativos?
 - a) De 3 a 5 horas
 - b) De 6 a 8 horas
 - c) 9 a 11 horas
 - d) 12 horas ou mais

12. Qual a faixa de renda mensal, obtida pela atividade uber?
 - a) $\frac{1}{2}$ a 1 Salário Mínimo

- b) 1 a 2 Salário Mínimo
 - c) 2 a 3 Salário Mínimo
 - d) 3 a 4 Salário Mínimo
 - e) 4 a 5 Salário Mínimo
 - f) 5 a 6 Salário Mínimo
 - g) 6 a 7 Salário Mínimo ou mais
13. Exerce atividade profissional além da uber e demais aplicativos?
- a) Trabalho Formal (carteira assinada ou servidor público)
 - b) Trabalho Informal (outra atividade sem carteira assinada)
 - c) Trabalha apenas na Uber e demais aplicativos
14. Qual a faixa de renda mensal obtida por outra atividade profissional fora aplicativo?
- a) $\frac{1}{2}$ a 1 Salário Mínimo
 - b) 1 a 2 Salário Mínimo
 - c) 2 a 3 Salário Mínimo
 - d) 3 a 4 Salário Mínimo
 - e) 4 a 5 Salário Mínimo
 - f) 5 a 6 Salário Mínimo
 - g) 6 a 7 Salário Mínimo ou mais
15. Possui plano de saúde?
- a) Sim
 - b) Não
16. Quando sofreu e/ou ficou doente teve como substituir sua renda?
- a) Sim, a empresa me deu todo o suporte que precisei
 - b) Não, substitui a renda através de ajuda de parentes ou amigos
 - c) Não, substitui a renda através de empréstimos bancários e/ ou amigos
 - d) Nunca sofri acidente ou fiquei doente trabalhando nas plataformas digitais
17. Contribui para a previdência social?
- a) Sim
 - b) Não

18. Qual previdência contribui?
- a) INSS
 - b) Privada (Bancos e /ou instituições financeiras)
19. Há quanto tempo trabalha com aplicativos de mobilidade e/ou entregas?
- a) Menos de 06 meses
 - b) De 06 meses a 01 ano
 - c) De 01 ano a 02 anos
 - d) De 02 anos a 03 anos
 - e) Mais de 03 anos
20. Sente-se satisfeito com as taxas cobradas pelos aplicativos?
- a) Totalmente Satisfeito
 - b) Muito Satisfeito
 - c) Satisfeito
 - d) Pouco Insatisfeito
 - e) Totalmente Insatisfeito
21. Como se sente trabalhando com aplicativos uber, 99 e outras plataformas?
- a) Totalmente Satisfeito
 - b) Muito Satisfeito
 - c) Satisfeito
 - d) Pouco Insatisfeito
 - e) Totalmente Insatisfeito
22. Sente-se satisfeito com o suporte técnico dado aos trabalhadores pelos aplicativos Uber, 99 e outras plataformas?
- a) Totalmente Satisfeito
 - b) Muito Satisfeito
 - c) Satisfeito
 - d) Pouco Insatisfeito
 - e) Totalmente Insatisfeito

23. Na sua jornada de trabalho o que mais pesa em relação ao custo do veículo?

- a) Financiamento
- b) Combustível
- c) Manutenção
- d) Aluguel do veículo
- e) Seguro

24. Já sofreu algum tipo de violência trabalhando com aplicativo?

Sim () Não ()

25. Se sim, qual?

- a) Assalto
- b) Furto
- c) Roubo
- d) Sequestro
- e) Outro tipo de violência, qual? _____.